

جامعة مولود معمري تيزي وزو  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



عنوان المذكرة

التكوين المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال المؤسسة  
الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM.

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

اشراف الأستاذه:

اعداد الطالبتين:

• أ. حاج علي حكيمة.

• خيار ديهية.

• لعمرى ديهية.

السنة الجامعية: 2024/2023.

## إهداء

بعد مسيرة دراسية دامت سنوات، ها أنا اليوم أقف على عتبة تخرجي أقطف ثمار تعبتي وأرفع قبعتي بكل فخر، وأهدي هذا النجاح إلى من ضحت من أجلي وعلمتني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر "أمي الغالية".

وإلى أخي الكبير "يوبيا" الذي كان عون ودعم وسندي الدائم حفظه الله.

وإلى أخوتي "أعمر، كاتية، ياسمين".

وإلى من كتفتني ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح في مسيرتنا العلمية رفيقة دربي "ديهية".

وإلى جميع من ساندني في إنجاز هذا البحث وإتمامه على أكمل وجه.

لعمري ديهية.

## إهداء

من قال أنا لها "نالها".

وأنا لها وإنابت رغما عنها أتيتها.

نلتها وعانقت اليوم مجدا عظيما، فعلتها بعد أن كانت مستحيلة، كانت دروبا قاسية وطرقا خسرت بها الكثير ولكني "وصلت" والحمد لله.

ولهذا أهدي ثمرة جهدي:

إلى الذي لديه القدرة على فك المستحيل، إلى صانع الاقدار، اليك يا الله لك أقدم جهدي وشكري، فالحمد لله الذي يحكم بالحق ويجزي كل نفس بما لها.

إلى الذي علمني أن الدنيا كفاح سلاحها العلم والمعرفة، إلى من أحمل اسمه بكل افتخار "أبي الغالي".

إلى ملاكي في الحياة من ساندتني في صلاتها ودعائها، إلى من سهرت الليالي لتنير دربي، إلى معنى الحب والحنان، إلى أروع امرأة في الوجود. "أمي الغالية".

إلى من وهبني الله نعمة وجوده والكتف الذي أضع عليه أثقالي "أخي العزيز".  
إلى جسر المحبة والعطاء "أختي الغالية".

إلى صديقة المواقف لا السنين، شريكة الدرب الطويل من كانت في سنوات العجاف سحابة مطرا "صديقتي العزيزة ديهية".

إلى كل من كان له الفضل في إتمام هذا العمل المتواضع.

خيار ديهية.

## شكر وعرافان

بسم الله الرحمان الرحيم

بعد الحمد والشكر تبارك وتعالى الذي أعاننا على إنجاز هذا العمل المتواضع،  
ويسر لنا أمورنا وأمدنا بالصبر والعزيمة.

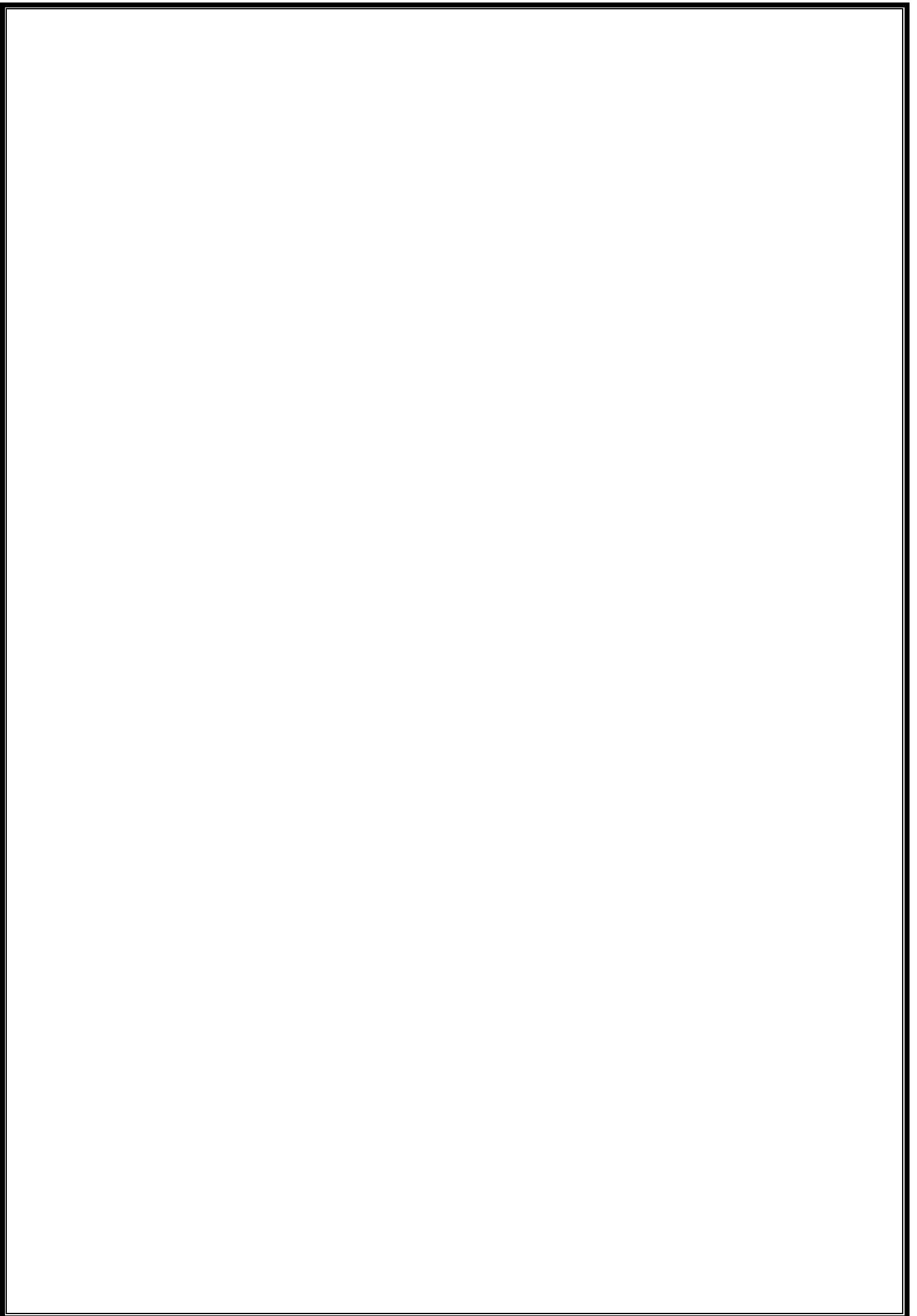
نتقدم بجزيل الشكر والعرافان والامتنان الى الأستاذة "حاج علي حكيمة" على  
دعمها العلمي وتوجيهاتها القيمة ومساعدتها لنا بنصائحها الهادفة طيلة انجاز هذا  
العمل.

وكذا جزيل الشكر للأستاذ "حمر العين عبد الرزاق" الذي كان سندنا لنا طوال  
مشوارنا الدراسي.

فنسأل الله تعالى أن يكون في ميزان حسناته يوم القيامة.

ولكل الأساتذة الذين كانوا سندنا لنا ولم يبخلوا علينا بالنصح والارشاد فالشكر  
الجزيل لهم على كل مجهوداتهم.

ونشكر المؤسسة التي استقبلتنا بين أحضانها لتكون سندنا لنا في هذا الإنجاز  
المتواضع الا وهي المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بواد  
عيسى ولاية تيزي وزو.



## فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
أ	- الشكر والتقدير
ب	- الإهداء
ث	- فهرس المحتويات
د	- ملخص الدراسة باللغة العربية
ر	- ملخص الدراسة باللغة الاجنبية
س	- قائمة الجداول
01	- مقدّمة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الاول: الإطار العام لإشكالية الدراسة.</b>	
06	1- إشكالية الدّراسة.
08	2- فرضيات الدّراسة.
10	3- أهداف الدّراسة.
10	4- أهمية الدّراسة.
11	5- تحديد مفاهيم الدّراسة وتعريفاتها الإجرائية.
14	6- تحديد المصطلحات الخاصة بالدراسة
16	7- الدّراسات السابقة.
34	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني: التكوين.</b>	
36	تمهيد الفصل.
36	1- تعريف التكوين.
38	2- خصائص التكوين.
39	3- أهمية التكوين.
40	4- أهداف التكوين.
42	5- أسس ومبادئ التكوين.
45	6- أسباب عملية التكوين.
47	7- أنواع التكوين.
48	8- مسؤولية التكوين.
49	9- طرق التكوين وأساليبه.

52	10- مراحل تصميم وتنفيذ البرنامج التكويني.
61	11- العوامل المؤثرة في فعالية البرنامج التكويني.
63	12- معوقات ومقومات عملية التكوين.
64	13- نتائج التكوين.
67	خلاصة الفصل.
<b>الفصل الثالث: التوافق المهني.</b>	
69	تمهيد الفصل.
69	1- تعريف التوافق المهني.
70	2- اهمية التوافق المهني.
70	3- اسس التوافق المهني.
71	4- معايير التوافق المهني.
72	5- شروط التوافق المهني.
72	6- مظاهر التوافق المهني.
73	7- العوامل المؤثرة في التوافق المهني.
76	8- قياس التوافق المهني.
77	9- اساليب تحقيق التوافق المهني.
79	10- سوء التوافق المهني. (تعريفه، اسبابه ومظاهره).
80	11- نظريات التوافق المهني.
87	خلاصة الفصل.
<b>الجانب التطبيقي.</b>	
<b>الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة.</b>	
90	تمهيد الفصل.
90	1- الدراسة الاستطلاعية.
91	2- عينة الدراسة الاستطلاعية.
91	3- مكان وزمان إجراء الدراسة الاستطلاعية.
97	4- منهج الدراسة.
98	5- الدراسة الأساسية.
98	6- عينة الدراسة.
98	7- خصائص عينة الدراسة.

101	8- أدوات الدراسة.
113	9- أساليب معالجة وتحليل البيانات.
115	خلاصة الفصل.
الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية.	
117	تمهيد الفصل.
117	1- الإحصاءات الوصفية لمحاور الدراسة.
117	1-1 الإحصاءات الوصفية لمحور التكوين.
117	1-2 إحصاء الوصفي حول محور الاحتياجات التكوينية.
119	1-3 الإحصاء الوصفي حول متغير محتوى الدورات التكوينية
120	1-4 إحصاء الوصفي لمحور إجراءات تنفيذ التكوين.
121	1-5 إحصاء الوصفي لمحور أهداف التكوين
122	1-6 الإحصاء الوصفي لمتغير التوافق المهني.
125	2- عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.
125	2-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى.
126	2-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية.
127	2-3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.
128	2-4 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.
129	2-5 عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة.
131	3- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية
131	3-1 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى.
132	3-2 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية.
132	3-3 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.
133	3-4 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.
133	3-5 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة.
الاستنتاج العام.	
الخاتمة.	
الاقتراحات.	
قائمة المراجع.	
قائمة الملاحق.	



## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
49	مسؤولية إدارة الموارد البشرية والمديرون والتنفيذيون في التكوين.	01
98	خصائص العينة حسب الجنس.	02
99	خصائص العينة حسب السن.	03
99	خصائص العينة حسب المستوى التعليمي.	04
100	خصائص العينة حسب الحالة العائلية.	05
100	خصائص العينة حسب الاقدمية.	06
101	خصائص العينة حسب المنصب.	07
103	تصحيح استبيان التكوين.	08
104	صدق المحكمين لاستبيان التكوين.	09
107	البنود التي يجب إعادة صياغتها.	10
108	تصحيح استبيان التوافق المهني.	11
109	صدق المحكمين لاستبيان التوافق المهني.	12
112	البنود التي يجب إعادة صياغتها.	13
117	الإحصاء الوصفي لمحور الاحتياجات التكوينية.	14
119	الإحصاء الوصفي لمحور محتوى الدورات التكوينية.	15
120	الإحصاء الوصفي لمحور إجراءات تنفيذ التكوين.	16
121	الإحصاء الوصفي لمحور اهداف التكوين.	17
122	الإحصاء الوصفي للتوافق المهني.	18
126	نتائج اختبار الفرضية الجزئية الأولى.	19
127	نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثانية.	20
128	نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثالثة.	21
129	نتائج اختبار الفرضية الجزئية الرابعة.	22
130	نتائج اختبار الفرضية العامة.	23

## فهرس الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
45	يوضح التكامل في التكوين.	01
46	يوضح الأسباب والمؤشرات الداعية للتكوين.	02
57	يوضح طرق تحديد الاحتياجات التكوينية.	03

## فهرس الملاحق

دليل المقابلة.	الملاحق
استمارة الاستبيان.	
استبيان التكوين في صورته الأولية.	
استبيان التكوين في صورته النهائية.	
استبيان التوافق المهني في صورته الأولية.	
استبيان التوافق المهني في صورته النهائية.	
نتائج البرنامج الإحصائي SPSSv20.	
الهيكل التنظيمي.	

## قائمة المحكمين

الجامعة	الرتبة	الاختصاص	الأستاذ
مولود معمرى تيزي وزو	أستاذ محاضر أ	عمل وتنظيم	حمر العين عبد الرزاق
مولود معمرى تيزي وزو	أستاذ مساعد ب	عمل وتنظيم	ناتش فريد
مولود معمرى تيزي وزو	استاذ مساعد ب	عمل وتنظيم	شيخاوي صلاح الدين
مولود معمرى تيزي وزو	أستاذ التعليم العالي	عمل وتنظيم	بن تونس طاهر
مولود معمرى تيزي وزو	أستاذ التعليم العالي	عمل وتنظيم	ايدير عبد الرزاق

## ملخص الدراسة.

### بالعربية.

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين التكوين والتوافق المهني لدى عينة من العمال في المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو، وللتحقق من ذلك تم استخدام الأدوات التالية:

استبيان التكوين واستبيان التوافق المهني.

وقد طبقت هذه الأدوات على عينة مكونة من 94 عامل في المؤسسة محل الدراسة، وبعد تفريغ النتائج المتحصل عليها ميدانيا ومعالجتها إحصائيا تم التوصل إلى ما يلي:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين احتياجات التكوين والتوافق المهني بواد عيسي ولاية تيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون  $**0,602$  عند مستوى الدلالة  $0,01$ .

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محتوى الدورات التكوينية والتوافق المهني بواد عيسي ولاية تيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون  $**0,673$  عند مستوى الدلالة  $0,01$ .

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إجراءات تنفيذ التكوين والتوافق المهني بواد عيسي ولاية تيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون  $**0,594$  عند مستوى الدلالة  $0,01$ .

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهداف التكوين والتوافق المهني بواد عيسي ولاية تيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون  $**0,679$  عند مستوى الدلالة  $0,01$ .

5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والتوافق المهني بواد عيسي ولاية تيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون  $**0,772$  عند مستوى الدلالة  $0,01$ .

## En français.

L'objectif de l'étude actuelle est de découvrir la relation entre la formation et la comptabilité professionnelle d'un échantillon de travailleurs de l'Entreprise Nationale des Industries Electroménagères (ENIEM) à Oued Aïssi, dans la wilaya de Tizi Ouzou. Pour cela, nous avons utilisé les outils suivants : un questionnaire sur la formation, un questionnaire sur la compatibilité professionnelle.

Ces outils ont été administrés à un échantillon de 94 travailleurs de l'entreprise étudiée. Après la collecte et le traitement statistique des résultats obtenus sur le terrain, les conclusions suivantes ont été atteintes :

1. Il existe une relation statistiquement significative entre les besoins de la formation et la compatibilité professionnelle dans l'Entreprise Nationale des Industries Electroménagères "ENIEM" à Oued Aïssi wilaya de tizi ouzou, avec un coefficient de corrélation de Pearson de  $**0,602$  à un niveau de signification de 0,01.
2. Il existe une relation statistiquement significative entre le contenu des sessions de formation et la compatibilité professionnelle dans l'Entreprise Nationale des Industries Electroménagères "ENIEM" à Oued Aïssi wilaya de tizi ouzou, avec un coefficient de corrélation de Pearson de  $**0,673$  à un niveau de signification de 0,01.
3. Il existe une relation statistiquement significative entre les procédures de mise en oeuvre de la formation et la compatibilité professionnelle dans l'Entreprise Nationale des Industries Electroménagères "ENIEM" à Oued Aïssi wilaya de tizi ouzou, avec un coefficient de corrélation de Pearson de  $**0,594$  à un niveau de signification de 0,01.
4. Il existe une relation statistiquement significative entre les objectifs de la formation et la compatibilité professionnelle dans l'Entreprise Nationale des Industries Electroménagères "ENIEM" à Oued Aïssi wilaya de tizi ouzou, avec un coefficient de corrélation de Pearson de  $**0,679$  à un niveau de signification de 0,01.
5. Il existe une relation statistiquement significative entre la formation et la compatibilité professionnelle dans l'Entreprise Nationale des Industries Electroménagères "ENIEM" à Oued Aïssi wilaya de tizi ouzou, avec un coefficient de corrélation de Pearson de  $**0,772$  à un niveau de signification de 0,01.

## مقدمة:

تعد المؤسسة من أهم العناصر الاقتصادية في المجتمع، ووحدة انتاج تجمع بين العناصر المادية والبشرية لخلق سلع وخدمات تقوم بعرضها في الأسواق مقابل الحصول على أرباح، فهذه الأخيرة يمكنها من اقتناء عناصر أخرى تضمن لها الاستمرارية والبقاء وتحقيق الأهداف التي نقوم بتسطيرها.

وفي ظل التغيرات التكنولوجية الاقتصادية والتطوير التكنولوجي الذي تعرفه الأسواق المحلية والعالمية وكذا ظهور العولمة واتساع المنافسة، تسعى المؤسسات التي تبني منهج سليم ودقيق لتطوير مختلف جوانبها الخاصة الإدارية منها، بما في ذلك العنصر البشري وذلك لما له من أهمية بالغة وفعالية كبيرة في بقاء المؤسسة واستقرارها، فهو الركيزة الأساسية الذي يساعد المؤسسة على حسن تسييرها والاستجابة للتطورات الحاصلة في مختلف المجالات، لهذا أصبح من الضروري استقطابه واعداده وتحفيزه والمحافظة عليه بتلبية حاجاته المادية والمعنوية ومحاولة خلق جو ملائم للعمل وتمكين العاملين من فهم ومواكبة التطورات الحاصلة في عالم الشغل وذلك من خلال نظام التكوين الذي يعتبر بمثابة الوسيلة التي يتم بواسطتها تنمية القدرات المهنية للعمال وبل يعد هذا الأخير من اهم مقومات التنمية في المنظمات الاقتصادية الحديثة والتي تسعى الى تحقيق اعلى درجة الكفاية الإنتاجية بالتوازي مع تحقيق اعلى درجات التوافق المهني للعامل، ولهذا تزايدت الحاجة الى الاهتمام بالبرامج التكوينية التي تعد الأساس لأية مجهودات تبذلها المؤسسات نحو التطور والتحديث وكذلك الدور الذي تلعبه في رفع الروح المعنوية وزيادة المعرفة المتخصصة وتحسين المهارات والتوافق والاستجابة من طرف العمال.

وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة لمعرفة كيف يساهم التكوين في تحقيق التوافق المهني في المؤسسة. ومن هذا المنطلق جاءت دراستنا لتشخيص الواقع الانفعالي لهذه الظاهرة في المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرومنزلية ENIEM بواد

عيسي ولاية تيزي وزو. ولتحقيق هذا المبتغى قسمت الدراسة إلى خمسة فصول، ثلاثة فصول خاصة بالجانب النظري وفصلين خاصين بالجانب التطبيقي.

**الفصل الأول:** بعنوان الإطار العام لإشكالية الدراسة والذي تناولنا فيه إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، اهداف الدراسة، أهمية الدراسة، تحديد المفاهيم والمصطلحات الأساسية وتعريفاتها ثم تحديد الدراسات السابقة الخاصة بالمتغيرين وأخيرا خلاصة الفصل.

**الفصل الثاني:** الذي جاء بعنوان التكوين وتناولنا فيه تعريف التكوين، خصائص التكوين، أهمية التكوين، اهداف التكوين، أسس ومبادئ التكوين، أسباب عملية التكوين، أنواع التكوين، طرق التكوين واساليبه، مراحل وتصميم وتنفيذ برنامج التكوين، العوامل المؤثرة في فعالية البرنامج التكويني، معوقات ومقومات عملية التكوين وأخيرا نتائج التكوين وخلاصة الفصل.

**الفصل الثالث:** الذي جاء بعنوان التوافق المهني وتناولنا فيه تعريف التوافق المهني، أهمية التوافق المهني، أسس التوافق المهني، معايير التوافق المهني، شروط التوافق المهني، مظاهر التوافق المهني، العوامل المؤثرة في التوافق المهني، قياس التوافق المهني، أساليب تحقيق التوافق المهني، سوء التوافق المهني (تعريفه، أسبابه، مظاهره)، نظريات التوافق المهني وأخيرا خلاصة الفصل.

**الفصل الرابع:** الذي جاء بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة، والذي تناولنا الخطوات المنهجية وهذا بالإشارة الى الدراسة الاستطلاعية، ميدان ومنهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أساليب الدراسة وخلاصة الفصل.

**الفصل الخامس:** الذي تناولنا فيه الإحصاءات الوصفية للنتائج، وكذا عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

وأخيرا خاتمة اشتملت على أهم ما تم التوصل إليه من نتائج واستخلاصات،  
كما دعمنا هذه الدراسة بمجموع من الملاحق والمراجع التي اعتمدنا عليها.

# الجانب النظري

## الفصل الاول: الإطار العام لإشكالية الدراسة.

- 1- إشكالية الدراسة.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- أهداف الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- تحديد مفاهيم الدراسة و تعريفاتها الإجرائية.
- 6- تحديد المصطلحات الخاصة بالدراسة
- 7- الدراسات السابقة.

خلاصة

## أولاً: الإشكالية.

شهدت الحياة الاجتماعية المعاصرة تغيرات سريعة ومعقدة بفعل العولمة وإدماج وسائل الاعلام والاتصال بالبيئة المحيطة بالمنظمات وقد شملت جميع المجالات السياسية والاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية والتعليمية والثقافية، كما شهدت السنوات الاخيرة ألاما مكثفا من قبل الدول المتقدمة بالتنمية بما تضمنته من عمليات و أساليب تخطط لها وأهداف تسعى لتحقيقها، تعتمد في نجاحها بالدرجة الأولى على توفر الجهود الإدارية الرشيدة، ولذلك لم يعد الاهتمام على مواردها الطبيعية وثرواتها بقدر ما تعتمد على مواردها البشرية مدربة قادرة على تحقيق التنمية، ذلك أن نجاح الخطط المختلفة لأية منظمة كانت تتوقف على مدى اعداد القوى البشرية وتنظيمها.

ونتيجة لهذه التحولات والتغيرات بدأ الاهتمام بالموارد البشري المؤهل باعتباره عنصرا هاما ومحورا رئيسيا في مواجهة تحديات هذا العصر ومتغيراته المتلاحقة ومواكبة التطورات المتسارعة في شتى الميادين بعد ما تأكد من عدم جدوى امتلاك الموارد المالية لوحدها، وأن بقاء المؤسسات واستمراريتها في ظل المنافسة العالمية الكبيرة يتوقف على مدى فاعلية ومهارة العاملين في أداء أعمالهم.

والعنصر البشري يعتبر من أهم العناصر، ان لم يكن أهمها في نجاح اعمال المنظمات فقد كان وما يزال العامل الأساسي في التخطيط والتنظيم والعمل والإنتاج، وعليه فانه يمثل المحرك الأساسي في عجلة التنمية، كما أنه محدد أساسي لموقع المؤسسة ومكانتها في محيطها الذي يتميز بالحركية وعدم الاستقرار، وهو الذي سيمكن المؤسسة من مواجهة التحديات المختلفة الاقتصادية، الاجتماعية، التكنولوجية، المعرفية، وعليه فان الحصول على المورد البشري المؤهل لا يكفي لبقاء واستمرار المؤسسات بل لا بد من توجيهه وتنميته بصورة مستمرة والعمل على تحسين أدائه وهذا لا يكون الا من خلال تكوينه وتطوير مساره الوظيفي.

يلعب التكوين دورا هاما و حيويا في المؤسسة، و يخدم أهداف الإدارة، وقد أعد ذلك المنظر هنري فايول بأن التكوين يلعب دورا هاما ويظهر لنا اهتمام نظرية الإدارة الرشيدة

بعنصر التكوين كطريقة مثلى في نجاح المنظمة من خلال الفوائد التي تنجم عن تطبيقه، كزيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف الموظف والمؤسسة، ويعتبر التكوين حافز معنوي كونه يعطي شعور للفرد بأن المؤسسة تهتم لمصيره وتفضل تطويره على الاستغناء عنه وتوظيف عامل يملك تلك الكفاءات ومن هنا يشعر بأهميته وهذا ما يؤدي الى رضاه عن العمل وبالتالي بتحسن أدائه في المؤسسة.

فالمنظمات تهدف من خلال تكوين عاملها الى سد الثغرات المعرفية لديها، والتي تؤثر سلبا على أدائها و بالتالي يكون التكوين ضروري في حال تراجع مستوى أداء العاملين بسبب وجود نقائص معرفية او عدم توافق العمال فيتمحور اهتمام أي منظمة حول إيجاد افراد لديهم القدرة على انجاز ما تصبو اليه في حين يتمحور اهتمام الفرد حول إيجاد بيئة عمل ملائمة ومناسبة، بحيث يكون متوافقا معها مهنيا عن طريق التكيف مع متغيراتها كطبيعة و ظروف العمل المتمثلة في الظروف الفيزيائية كالإضاءة والتهوية والضوضاء، بالإضافة الى أدوات العمل... وغيرها، ومتأقلا معها نفسيا واجتماعيا من خلاله قبوله من طرف زملائه ورؤسائه والمشرفين عليه تقبله لهم، مما يساعد على الانسجام مع بيئة العمل.

وقد جاءت العديد من الدراسات والنظريات لتثري هذا الموضوع، منها "نظرية العلاقات الإنسانية" التي اهتمت بالجوانب النفسية والاجتماعية للعامل، ورأت بأن الشخص المتوافق اجتماعيا ونفسيا، هو القادر على تحقيق الانسجام و الاتزان في علاقاته داخل المنظمة، و كذا قدرته على تحقيق التوافق مع بيئة عمله وهذا كان نتيجة التجارب التي قام بها "التون مايو" في مصانع "هاوتون" ونظرية "ماسلو" التي ترى ان الفرد قد يتوجه الى المهنة التي تلبي رغباته و حاجاته، وقد حددها "ماسلو" بخمس درجات ورأى ان اشباعها يزيد من درجة تكيفه مع عمله وهذا ما قد يجعله راضيا ومستقرا في عمله مما يحقق له توافقه المهني، و "نظرية هيرزبرغ" التي انطلقت من الدراسات التي قام بها في الولايات المتحدة الامريكية، حيث توصل الى ان هناك مجموعة عوامل تدفع بالفرد اما الى الرضا او الاستياء في العمل والتي قد تؤدي به أيضا الى التوافق او عدم التوافق، ولما كان التكوين الهدف الأساسي الذي تسعى اليه المؤسسات لهذا نجد تلك الأخيرة كثيرا ما تبحث في العوامل التي تساهم في تحقيق التوافق المهني للعامل.

ولذلك ارتأينا ضرورة البحث في أحد العوامل الذي يمكن ان يكون لها دور في تحقيق التوافق المهني الا وهو التكوين.

وعليه يمكن تحديد معالم الإشكالية الراهنة في التساؤل الرئيسي الاتي:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM؟

والذي ينبثق عنه مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التكوينية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محتوى الدورات التكوينية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إجراءات تنفيذ التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اهداف التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM؟

ثانيا: فرضيات الدراسة.

وعلى ضوء التساؤلات السابقة يمكن تصميم وصياغة الفرضية الرئيسية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM.

ويندرج ضمن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التكوينية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محتوى الدورات التكوينية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إجراءات تنفيذ التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اهداف التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM.

### ثالثا: أهداف الدراسة.

- محاولة تطبيق الأدوات والوسائل المستخدمة للوصول الى إعطاء صورة واقعية لطبيعة التكوين ومدى مساهمته في تحقيق التوافق المهني للعمال في المؤسسة.
- ابراز اهمية التكوين المهني ومساهمته الفعالة في رفع الكفاءات والفعالية للعمال والمؤسسات.
- محاولة ابراز دور وأهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة وأهميته بالنسبة للعاملين.
- معرفة دور التكوين وتطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة.
- التعرف على دور المكون وتأثيره على العملية التكوينية.
- ابراز أهمية البرامج التكوينية في التقليل من مظاهر سوء التوافق المهني لدى العمال بالمؤسسة الصناعية.

### رابعا: أهمية الدراسة.

- تكمّن أهمية الدراسة في التعرف على وظيفة التكوين وكيفية أدائه وتسييره ومدى أهميته في تحقيق فعالية والتوافق المهني، وعليه يمكن ابراز أهمية الدراسة في النقاط التالية:
- . تكشف العلاقة بين بعدين مهمين في حياة المؤسسات الا وهما: التكوين والتوافق المهني.
- . الاطلاع على وعي العمال بأهمية تجديد معارفهم، مهاراتهم، تعديل سلوكياتهم واتجاهاتهم.
- . يساعد التكوين على اتخاذ قرارات جيدة وحل المشاكل بفعالية أكثر.
- . التعرف على العوامل التي تؤدي الى تحقيق التوافق المهني، والذي بدوره سيعود حتما بالإيجاب على أداء المؤسسة ككل.

. تعتبر المؤسسة الوطنية الكهرو منزلية قطاع مهم في الدولة، وتتجلى أهميتها في مساهمتها الفعالة في التنمية الاقتصادية، حيث ان تكوين العاملين ذو القطاع سينعكس حتما على أدائهم.

. قد تسهم في وضع بعض المقترحات وتوصيات والحلول التي يمكن الاستفادة منها في تخطيط وتصميم البرامج التكوينية الفعالة، التي بشأنها تساعد في حل بعض المشكلات الناجمة عن سوء التوافق المهني للعمال الذين يعانون منه.

خامسا: تحديد المصطلحات.

### 1 . تعريف التكوين:

أ. لغة: تكون، تكوين: اخراج المعدوم من العدم الى الوجود، ومعناه التدريب، التربية، التعليم، التأليف، الصنع، الانشاء، الهيئة والشكل. (مرشد الطلاب، 2002، ص178).

ب . اصطلاحا: هو تلك الجهود الهادفة التي تزود الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل او تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي. (هاشم، 1989، ص255).

عرفه عبد الباقي: بأنه نشاط مخطط يهدف الى تزويد الافراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي الى زيادة معادلات الافراد في عملهم. (عبد الباقي، 2001، ص69).

عرفه الهثي بأنه: تغيير مهارات معرفية وسلوكية في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، ليتمكن من الايفاء بمتطلبات عمله او ان يطور أدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل. (علي محمد عبد الوهاب، 1975، ص266).

ويعرفه فتييه ريمون: **Vatier raymand** على انه مجموع العمليات القادرة على جعل الافراد والجماعات تضمن بكفاءة انجاز المهمات الحالية او التي تستند إليهم في المستقبل وذلك من اجل السير الحسن للمنظمة. (Raymand v, 1990, P55)

اما ديفيد(DAVID J.C):يعرفه على انه الأنشطة المخططة التي تهدف الى اكتساب العاملين معارف ومهارات وقدرات جديدة تمكنهم ممن أداء الاعمال الموكلة إليهم بكفاءة..(CHERRINGTON DAVIDS J, P88.)

كذلك يعرف التكوين بأنه عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد الى وضع يخوله للاطلاع على وظيفة معينة، وانجاز المهام التي تتطلبها وجعله قادرا على متابعة عمله. (حسن حلبي، 1982، ص 25).

**التعريف الاجرائي:** وقد حددنا تعريف اجرائي للتكوين في هذا البحث كما يلي:

هو عملية منظمة مخططة من طرف إدارة المؤسسة من اجل تعليم الافراد سلسلة من السلوك وطرق وأساليب مختلفة يستخدمونها في أداء العمل بشكل يختلف عما كانوا يتبعونه قبل التكوين.

## 2. تعريف التوافق المهني:

### التوافق:

أ . لغة: ان يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من الشذوذ في الخلق والسلوك. (انيس إبراهيم واخرون، 1972، ص 1047).

ب . اصطلاحا: يعرف معجم علم الاجتماع التوافق على انه المجموعة التي يقوم بها الفرد لإشباع الحاجة او التغلب على الصعوبة او الاجتياز او العودة الى حالة التوافق والتلائم والانسجام مع البيئة المحيطة وهذه الأنشطة يمكن ان تصبح ردود فعل او استجابات عادية مألوقة في سلوك الفرد في المواقف المشابهة والتكيف الناجح يؤدي الى التوافق والتكيف الغير الناجح يطلق عليه سوء التوافق. (عدنان أبو مصلح، 2006، ص 150).

يعرف أبو النيل التوافق بأنه قدرة الفرد على التواءم مع نفسه ومع السياق الاجتماعي الذي يعيش فيه من مختلف نواحيه الاسرية والمهنية والاقتصادية والسياسية والدينية. (محمود أبو النيل، 1994، ص 153).

يعرف وولمان التوافق بأنه وجود علاقة منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على اشباع معظم حاجات الفرد وتلبية معظم المطالب البيولوجية والتي يكون الفرد مطالباً بتلبيتها. (سليمان عبد الواحد يوسف إبراهيم، 2013، ص45).

التعريف الاجرائي للتوافق: هو قدرة الفرد على التأقلم والعمل على اشباع حاجاته من البيئة المحيطة به.

### المهنة:

أ . لغة: يشير مفهوم المهنة من ناحية اللغة الى الخدمة، مهنتهم، خدمهم، والمهنة هي: الحداقة في العمل ونحوه وهي العمل، وهذا الأخير يحتاج الى خبرة ومهارة، واصل المهنة العمل باليد. (نور الدين زمام، أ. حميدة جرو، 2019/01، ص56).

ب . اصطلاحاً: هي مجموعة من الاعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية، وقد يتسع مدلول الكلمة ليشمل أوجه النشاط الإنساني، وقد يضيق ليدل على من يقوم بعمل يدوي ويحتاج الة مهارة يدوية. (نور الدين زمام، أ. حميدة جرو، 2019/01، ص56).

وعرفها اليوت بأنها: ظاهرة اجتماعية يمكن ملاحظتها وتحليل عناصرها وتبين العوامل المختلفة التي تؤثر فيها وتعمل على نموها او على ذبولها، ويرى بأنها عمل يحتاج الى مهارة وقواعد خاصة به. (نور الدين زمام، أ. حميدة جرو، 2019/01، ص56).

وهي أيضا وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة، واختيرت اختيارا مناسباً حسب مجال العمل الخاص بها، وهي تتطلب مهارات وتخصصات معينة ويحكمها قوانين وآداب لتنظيم العمل به. (نور الدين زمام، أ. حميدة جرو، 2019/01، ص56).

اما **le petit Larousse** فقد عرف المهنة على أنها نوع من العمل الاعتيادي الذي يمارسه الفرد ويحتاج في ممارسته إلى الخبرة ولمهارة، أي أن المهنة تحتاج لأفراد ذوي معرفة وقدرات خاصة من اجل تأديتها على الوجه المطلوب. (Claude Augé,1905, p826).

**التعريف الاجرائي للمهنة:** هي النشاط الذي يقوم الفرد بمزاولته بشكل يومي ويحتاج الى خبرة ومهارة بهدف اشباع حاجاته الأساسية وتأدية العمل بطريقة إيجابية.

" المهنة هي مجموعة نشاطات والواجبات التي يمارسها الفرد ويقدمها للمجتمع بأجر او مرتب معين وبحسب المهنة فإنه يحظى بقدر من الاحترام والتقدير والهيبة الاجتماعية التي تحدد مكاناته وطبقاته".

### 3. التوافق المهني:

**اصطلاحاً:** هو تعديل الفرد بحيث يتلاءم مع ظروف الحياة الاجتماعية سواء في الاسرة او في العمل، بحيث يعدل الفرد من سلوكه او من بيئته، لإعادة التوازن والانسجام مع ما يحيط به من متغيرات تؤثر وتغير من سلوكه.

ويعرفه **بديع القاسم:** التوافق المهني يشمل توافق الفرد مع محيط العمل بما يتضمنه من عوامل بيئية طبيعية واجتماعية (رؤساء ومرؤوسين) وما يطرأ من تغيير من وقت الى اخر. (كمال الدسوقي، ص32).

**التعريف اجرائي:** يقصد بالتوافق المهني هو قدرة الفرد على تحقيق التوازن بين حاجاته المهنية والنفسية والمادية التي يسعى الحصول عليها من العمل.

**سادساً: تحديد المصطلحات التي لها علاقة بالدراسة.**

**التعليم:** هو تلك العملية التي تؤدي بشكل عام الى زيادة مقدرة للفرد المتعلم على التفكير المنطقي، فهم تفسير المعرفة من خلال تنمية القدرات العقلية القادرة على تفهم العلاقات المنطقية بين مختلف المتغيرات من اجل فهم وتفسير الظواهر. (نجم عود، 2005، ص215).

**التعلم:** هو عملية التفاعل المتكامل المحفز بالمعرفة، الخبرات والمهارات الجديدة التي تؤدي الى تغيير دائم نسبيا في السلوك ونتائج الاعمال. (نجم عود، 2005، ص251).

**الاعداد:** هو عبارة عن عملية تعريف الفرد بالعمل الذي أصبح مسند اليه، وتفهيمه لهذا العمل، احاطته بالسياسات العامة للمشروع والسياسات الخاصة بالقوة العاملة، والتفاصيل

الذي يهيمه التعرف عليها والمتصلة بعمله والاعداد لا يكون مقتصرًا على الأفراد بل يجب ان يكون هناك نوع من التوعية المستمرة للأفراد العاملي تتم في فترات معينة. (صلاح النشواتي، 2003، ص128).

**التأهيل:** إن مصطلح التأهيل يتمثل في خدمات مهنية تقدم للعاجزين لتمكينهم من استعادة قدرتهم لمباشرة عملهم الأصلي، او أداء اية اعمال أخرى تتناسب مع حالتهم الصحية والنفسية، ويختلف التأهيل عن التكوين من كون الأول يتمركز جوهره على عمليات التأقلم والتكيف مع الاخرين في العمل بينما الثاني يتمركز حول الأداء. (صلاح حوط، 1998، ص51).

**الأداء:** هو درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفية الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق او يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة. (راوية محمد، 2005، ص216).

**التدريب:** عملية مستمرة خلال حياة الفرد، حيث يبدأ منذ ولادته ويستمر حتى اخر حياته، وفق احتياجاته كفرد، وكأحد العاملين في المنشأة وكعنصر في المجتمع. (حسن الطعاني، 2010، ص15).

**الاحتياجات التكوينية:** هي الأدوات الرئيسية التي يمكن من خلالها تحديد مجالات تطوير وتنمية أداء الافراد من خلال العملية التكوينية. (حجيم الطائي واخرون، 1985، ص21).

**الرضا الوظيفي:** هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله او يصبح انسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي او رغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها. (سعيد سلطان، 2004، ص196).

سابعاً: الدراسات السابقة.

1 . الدراسات الخاصة بالتكوين.

الدراسات الجزائرية:

1 . دراسة كمال طاطاي 2003.

بعنوان "دور التكوين في رفع انتاجية المؤسسة بمركب السيارات الصناعية (CVI)" بالروبية وهي مذكرة مكملة لنيل شهادات الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص التخطيط والتنمية، نشرت سنة 2003.

لقد استهل الباحث دراسته بالتساؤل الرئيسي: "ما الطرق التي يمكن ان تتبعها المؤسسة لترقية لفرادها وتحسين أدائهم من اجل الرفع من انتاجياتهم استعدادا للدخول في المنافسة مع باقي المؤسسات؟".

• منهج الدراسة.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في الجزء النظري، اما في الجزء الميداني (التطبيقي) فقد استعمل منهجا تحليليا مقارنا لفحص النتائج المتحصل عليها خلال الدراسة الميدانية كما اعتمد على أدوات في جمع البيانات كالمقابلة والتقارير.

• نتائج الدراسة.

لقد توصل الباحث من خلال هذه الدراسة الى مجموع من النتائج والتي نذكر منها:

- الهدف من وراء التكوين هو هدف عام، وهو تنمية معلومات الافراد وتطوير مهاراتهم، قدراتهم، تغيير سلوكهم وتعديل اتجاهاتهم ويصبح هذا الهدف وسيلة لهدف اخر وهو رفع كفاءة المؤسسة وزيادة فعاليتها.
- هناك قصور في تخطيط التكوين ويرجع ذلك الى صعوبة عملية التخطيط وكثرة المتغيرات ونقص الوعي بمشكلات التنمية ووجود مفاهيم غير صحيحة عن التكوين.

- لا بد من التنبيه الى ان المشكلات التي يتم تحديدها قد لا تعالج جميعا عن طريق التكوين فقد يمكن مواجهة بعضها بسياسات وأساليب أخرى.
- تختلف الاحتياجات التكوينية باختلاف الوظائف من حيث كونها اشرافية وغير اشرافية وذلك بسبب طبيعة هذه الوظائف وضغوطها، فكلما توجهنا نحو الوظائف الاشرافية زادت المشكلات الفنية بشكل أكبر في الوظائف الغير اشرافية.
- ان التقييم الجيد يرتبط بالتخطيط الجيد للتكوين ذلك التخطيط السليم يحدد الأهداف التي تريد الإدارة تحقيقها من تكوين، ومن هذه الأهداف تشتق المعايير التي تقاس بها النتائج المحققة ومن ثم كانت العلاقة وثيقة بين الوظيفتين وعلى الإدارة ان توليه الأهمية البالغة. (كمال طايطي، 2003).

## 2 . دراسة ميلاط صبرينة 2006

تحت عنوان "التكوين وعلاقته بالفعالية التنظيمية لدى عمال المحطة الوطنية للغاز والكهرباء".

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي: هل هناك علاقة ارتباطية بين التكوين والفعالية التنظيمية؟

وللإجابة على تساؤلات الاشكالية قامت بصياغة الفرضية الرئيسية القائلة: "هناك علاقة دالة بين التكوين المهني والفعالية التنظيمية".

وقد اعتمدت الباحثة على الفرضيات الجزئية التالية:

- هناك علاقة بين التكوين المستمر وزيادة الانتاج.
- يؤدي التكوين المهني الى ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال.
- هناك علاقة ارتباطية بين التكوين والرضا الوظيفي.
- التكوين وزيادة معدلات الانتماء والاستقرار في المؤسسة.

• منهج الدراسة وادوات جمع البيانات:

اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي من خلال طريقة المسح بالعينة، والتي تعتبر احدى تطبيقات المداخل الوصفية التي تقوم على: الملاحظة بالمشاركة، الملاحظة غير المباشرة (المقابلة الحرة للاستمارة).

• مجتمع وعينة الدراسة:

اجريت هذه الدراسة بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز التي يقدر عدد العمال فيها 207 عامل، اما عينة الدراسة فقد قدر عددها بنحو 41 عامل من المجموع الكلي.

• نتائج الدراسة:

- التكوين المهني يساعد على تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة، حيث أصبح ضرورة ملحة لكل التنظيم.

- التكوين المهني يعمل على رفع الروح المعنوية للأفراد من خلال شعورهم بحرص المؤسسة على تنمية مهاراتهم.

- التكوين المهني المبني على اسس سليمة من خلال التخطيط له بحسب الاحتياجات أصبح ضرورة ملحة لرفع الاداء وتحقيق الفعالية التنظيمية.

كما توجد عوامل تنظيمية اخرى الى جانب التكوين تعمل على تحقيق الفعالية التنظيمية وتتمثل في:

- ادخال انماط جديدة للتسيير العلمي الحديث للمؤسسات وتكوين المسيرين عليها.

- العمل على توفير جو تنافسي بمكافئة الجهود التي يقوم بها العمال الناشطون وان يكون هناك اعتراف ولو شفهي للجهود المبذولة.

- التكوين المستمر للعمال في كافة التخصصات والاعتراف بكافة القدرات والمهارات والربط بين التكوين النظري والتطبيقي.

- الزيادة في الاجور وتوزيعها بطريقة عادلة.

- وضع الرجل المناسب في المكان المناسب واستدعاء المحسوبة.

- ان التدريب المستمر يرفع ويحسن اداء العمال وهذا يتجلى من خلال زيادة انتاجاتهم ورفع الروح المعنوية وتحقيق الاستقرار. (صبرينة ميلاط، 2006).

### 3. دراسة جعفري بلال 2009/2008.

تحت عنوان "فعالية التكوين في تطوير الكفاءات"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص التحليل والاستشراف الاقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة 2009/2008.

من خلال هذه الدراسة تم تركيز الباحث على واقع التكوين في مركب المحركات والجرارات بقسنطينة، تم تقسيم فعاليته وقد اعتمد في جمع البيانات على المقابلة الشخصية والملاحظة وعلى استبانة تتضمن قسما خاصا بالبيانات الشخصية اما القسم الاخر فقسم على أربعة محاور:

- المحور الأول يحتوي على 19 عبارة حول تقسيم تخطيط برامج التكوين.
- المحور الثاني يحتوي على 18 عبارة حول تقييم تصميم وتنفيذ برامج التكوين.
- المحور الثالث يحتوي على 10 عبارة حول تقييم إجراءات المتابعة والتقييم.
- المحور الرابع يحتوي على 11 عبارة حول تقييم نتائج برامج التكوين.

وتم توزيعها على عينة مكونة من 15 مكونا تتمثل في 334 من المتكويين (إطارات، اعوان التحكم، أعوان التنفيذ) و قد تم اختيارهم بشكل عشوائي، و من خلال تحليل النتائج التي توصل اليها الباحث و المتمثلة في فعالية برامج التكوين لا تحقق فقط على التخطيط و التصميم لها، و انما تعتمد أيضا على دقة التنفيذ من جانب القائمين على نشاط التكوين، كما ان التقييم في التكوين يجب ان يشمل جميع ابعاد و مجالات التكوين و بشكل أساسي، و لا بدى ان يعطي البرامج التكوينية، و على ضوء هذه النتائج قدم الباحث للمؤسسة محل للدراسة مجموعة من التوصيات نذكر منها:

- تعد الاحتياجات التكوينية نقطة بداية في أي عملية تكوينية أي الحلقة الأولى والاساسية من سلسلة حلقات مترابطة لتكون العملية التكوينية، فهي تمثل الأساس في صناعة التكوين.

- تستخدم الاحتياجات التكوينية للتعبير عن معانات مختلفة، أحيانا بدلالة على عدد الافراد الذين يحتاجون الى التكوين وأخرى بدلالة على وجود مشكلات في التنظيم يراد حلها عن طريق التكوين، لذا يتم تحديدها من خلال تحليل المنظمة وتحليل الافراد.
- ضرورة الاهتمام بموضوعات البرنامج التكويني بحيث تستجيب لطبيعة وظروف عمل المتكويين ولاحتياجاتهم التكوينية.
- يجب مشاركة المرشحين للعملية التكوينية بأرائهم واقتراحاتهم اثناء التخطيط وتصميم البرامج التكوينية.
- يجب توعية وتكوين المشرفين على استخدام أساليب تقسيم أخرى عوض الاختيارات حتى تكون نتائج التقديم دقيقة ولا تقيس عنصر المعلومات فقط.

#### 4 . دراسة بدوخ غنية 2013.

بعنوان "استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية واداء الموارد البشرية" بالمؤسسة الاستشفائية العمومية، وهي اطروحة الدكتوراة في العلوم الاجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية، نشرت سنة 2013.

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي: " الى أي حد تساهم استراتيجية التكوين المتواصل بالمؤسسة الصحية في تحسين اداء الموارد البشرية؟".

هذا التساؤل هو نفسه الفرضية العامة التي قسمتها الباحثة الى فرضيات فرعية:

- غياب الدقة في تحديد احتياجات المؤسسة من التكوين المتواصل يؤثر سلبا على نجاحه في المؤسسة.
- غياب الاستراتيجية التنظيمية في التكوين المتواصل يؤثر في الوصول بالمؤسسة الصحية الى تحقيق اهدافها.
- غياب نظام تقييمي لبرامج التكوين يؤثر على نجاحه في المؤسسة.
- منهج وادوات جمع البيانات.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي لان البحث ينطلق من معرفة واقع استراتيجية التكوين المتواصل داخل المؤسسة الصحية، وما هي اهدافها، معوقاتهما، والعلاقة بين استراتيجية

التكوين المتواصل واداء الموارد البشرية، كما اعتمدت على ثلاثة ادوات منهجية لجمع المعلومات وهي المقابلة والملاحظة والاستبيان.

• منهج وعينة الدراسة.

اجريت الدراسة بالمؤسسة الاستشفائية العمومية حيث اخذت عينة حجمها 178 من الافراد المشاركين في الدورات التكوينية المنظمة منة طرف المؤسسة، وطبقت على الافراد السلك الشبه الطبي وفئة الاداريين.

• نتائج الدراسة.

- غياب التحديد الدقيق والموضوعي للاحتياجات التكوينية يصعب معرفة العمال الذين يجب ان يخضعوا للتكوين.
- مراعاة التخطيط والتنظيم الجيد للعملية التكوينية له اهمية كبيرة.
- غياب النظام التقويمي للبرامج التكوينية يؤثر على نجاحه في المؤسسة.
- غياب الاستراتيجية التنظيمية في التكوين المتواصل يؤثر في الوصول الى تحقيق الاهداف. (غنية بدوخ، 2013).

الدراسات العربية:

1. دراسة عائدة عبد العزيز علي نعمان 2008.

بعنوان "علاقة التدريب بأداء الافراد العاملين في الادارة الوسطى" بجامعة تعز الجمهورية اليمنية لنيل شهادة الماجستير في العلوم الادارية والمالية، نشرت سنة 2008. انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي: "ما علاقة التدريب بأداء الافراد العاملين بالإدارة الوسطى؟".

وقام بصياغة الفرضيات الفرعية التالية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب (العوامل المستقلة مجتمعة) واداء الافراد العاملين في الادارة الوسطية.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات الافراد العاملين في الادارة الوسطى والقيادات الادارية في التدريب من حيث (تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار المتدربين، تصميم الدورات التدريبية وتقييم العملية التدريبية).

• **منهج وادوات جمع البيانات:**

استخدم الباحث المنهج الوصفي وادوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان بالإضافة الى استعمال مقياس ليكرت الخماسي.

• **مجتمع الدراسة:**

اجريت الدراسة بجامعة تعز اليمنية وتم تحديدها في فئتين:

**الاولى:** الافراد العاملين بالإدارة الوسطى، وهم يمثلون عينة الدراسة وبلغ عددهم 70 موظف.

**الثانية:** القيادات الادارية في الجامعة وبلغ عددهم 70 موظف ليكونوا بذلك اجمال عينة الدراسة المكون 140 موظف.

• **نتائج الدراسة:**

توصلت الباحثة من خلال معالجتها لفرضيات الدراسة الى النتائج التالية:

- اظهرت الدراسة ان هناك ضعف في الاهتمام بالأساليب التدريبية الحديثة والتركيز على الاساليب القديمة في تقييم الدورات التدريبية.
- ان اختيار المتدربين بشكل غير فعال وعن طريق الوساطة والآراء الشخصية ينعكس بالسلب على العملية التكوينية.
- ان تقييم العملية التدريبية قليلة الفعالية مما يضعف من امكانية التعرف على درجة الاستفادة التي تحصلت عليها الجامعة من القيام بتنفيذ الدورات التدريبية. (عائدة عبد العزيز علي نعمان، 2008).

## 2. دراسة فهد بن محمد السعدون 2013.

بعنوان " دور البرامج التدريبية التخصصية في تحسين اداء العاملين ". في هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض في العلوم الامنية، نشرت سنة 2013.

انطلق الباحث من التساؤل الرئيسي " مادور البرامج التدريبية التخصصية في تحسين اداء العاملين في هيئة التحقيق والادعاء العام؟".

كما قام بصياغة تساؤلات فرعية، وهي:

- ما مدى اسهام البرامج التدريبية التخصصية في تحسين اداء العاملين في هيئة التحقيق والادعاء العام في وجهة نظر المبحوثين؟
- ما هي المعوقات التي تعوق البرامج التدريبية التخصصية وتحسين اداء العاملين بهيئة التحقيق والادعاء العام من وجهة نظر المبحوثين؟
- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في اراء المبحوثين حول محاور الدراسة وفقا لمتغيراتهم الوظيفية والشخصية؟
- **منهج وادوات جمع البيانات.**

استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما اعتمد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

### • مجتمع وعينة الدراسة.

أجرى الباحث دراسته في هيئة التحقيق والادعاء العام، حيث اخذ عينة عشوائية من 217 موظف.

### • نتائج الدراسة.

- ان عينة الدراسة اغليبتهم يرون ان البرامج التدريبية التخصصية لها مساهمة متوسطة في تحسين اداء العاملين في هيئة التحقيق والادعاء العام من وجهة نظر المبحوثين.
- ان اغلبية عينة الدراسة موافقون حول المعوقات التي تعوق البرامج التدريبية التخصصية في القيام بدورها في تحسين اداء العاملين من وجهة نظر المبحوثين.

- ان افراد عينة الدراسة موافقون بشدة حول سبل الحد من المعوقات التي تعوق البرامج التدريبية التخصصية لضمان تحسين الاداء في الهيئة. (فهد السعدون، 2013).

### 3. دراسة شوالي ياسين (2016).

بعنوان "تكوين العاملين وتأثيره على الإنتاجية، دراسة حالة بمدينة توزيع الغاز بورقلة". هدفت الدراسة الى التعريف بعملية التكوين وابرار اهدافها بالنسبة للمؤسسة ومعرفة مدى اهتمام هذه المؤسسات بعملية التكوين كأداة للتأثر على الانتاجية، واستخدام الباحث المنهج الوصفي في الجانب النظري ومنهج دراسة حالة في الجانب التطبيقي مستخدما المقابلة والتقارير الاحصائية من أجل جمع المعلومات. وتوصلت الدراسة الى مجموع من النتائج هي كما يلي:

- ان تكوين العمال الجيد سوف يزيد من كفاءتهم مما يؤدي في زيادة انتاجية المؤسسة.
  - تسمح الدورات التدريب بالتحكم أكثر في آلات العملية الانتاجية.
  - فعالية البرامج التكوينية تساهم في تخفيض التكاليف الناتجة عن الساعات الضائعة جراء حوادث العمل.
- الدراسات الاجنبية:

### 1- دراسة arleskingstony aodzamezir (2012).

**The effects of training and development on employees' performances.**

الهدف الرئيسي من الدراسة هو تقييم تأثير التدريب والتطوير على أداء الموظفين، وأجريت الدراسة في thé hunger projection-Ghana وقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي كتصميم بحثي، والمنهج التحليلي لتحليل النتائج المتحصل عليها، واستخدام الباحث في جمع البيانات على الاستبيانات والمقابلات وجها لوجه، حيث قام الباحث بتوزيع 61 استبانة على أفراد المؤسسة محل الدراسة، وتمكن الباحث من استعادة 50 فقط منهم أي بمعدل استجابة تساوي 82% من بين العدد الموزع. وتوصل الباحث من خلال دراسته الى أن التدريب يساهم بشكل كبير في تطوير وتحسين أداء المورد بالمؤسسة محل الدراسة. (كميلية طوبال، 2019، ص 32).

## 2. 2013 étude de ALAINE HUGHES et ANDY COSH .

بعنوان "العلاقة بين التدريب وجودة الأداء الوظيفي" وهويبحث تم اجراءه بإشراف مركز بحوث العمال التابع لكلية التربية في جامعة كامبردج في جوان 2013. انطلقت الدراسة من التساؤل التالي: "ما مدى أثر التدريب على أداء الافراد العاملين والمنظمات؟".

وزع البحث على ثمانية فصول، والهدف العام للدراسة تمثل في معرفة أثر التدريب على جودة أداء العاملين وذلك في منظمات مختلفة.

## • منهج وأدوات جمع البيانات:

استعمل المنهج المقارن بين أداء العاملين في منظمات مختلفة الذين تلقوا تدريب قبل الخدمة والعاملين الذين لم يتلقوا تكوين، اما فيما يخص أدوات جمع البيانات فقد استعمل كل من مقابلة الاستمارة وتحليل الوثائق ومقاييس التحليل الاحصائي.

## • نتائج الدراسة:

- ان العمال الذين تلقوا التكوين يفوق أدائهم من حيث الجودة من الذين لم يتلقوا تكويناً، وقد اعتمد الباحثان في قياس جودة الأداء على مقياسين أساسيين هما: الزيادات في الرواتب والقدرات التنافسية للمنظمات، حيث استنتجوا ان العاملين المكونين قد تضاعفت اجورهم مقارنة بغير المكونين، على اعتبار ان أجور العاملين في المنظمات في ظل النظام الاقتصادي الرأسمالي تعتمد على مدة جودة أداء العامل ونتاجاته.
- ان العامل المتدرب يتقاضى اجرا اعلى من العامل الذي لم يخضع للتدريب رغم أدائهم لنفس الوظيفة في منطمتين مختلفتين ذات تخصصات متشابهة.
- ان المنظمات التي تنفق أموالاً على تكوين عمالها اثبتت قدرة تنفسية عالية مقارنة لمنظمات التي تقل نفقاتها على التدريب (التكوين).
- استعمل الباحثان أدوات المقابلة والاستمارة وتحليل الوثائق وجمع البيانات ومقاييس التحليل الاحصائي المعروفة كلها تقريبا في التحليل. (طالب محمد، 2013).

## 2. الدراسات الخاصة بالتوافق المهني:

### ➤ الدراسات الجزائرية:

#### 1. دراسة بوعطيط سفيان 2007.

بعنوان "طبيعة الاشراف وعلاقته بالتوافق المهني" بمركب ميتال ستيل، عنابة، وهي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، نشرت سنة 2007.

وقد انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي الذي يتمحور حول "هل توجد علاقة بين الاشراف السائد للمؤسسة وتوافق عمالها مهنيا".

وللإجابة على تساؤلات الإشكالية قام بصياغة الفرضية العامة القائلة: "توجد علاقة بين طبيعة الاشراف والتوافق المهني لدى العمال".

كما صاغ الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة إيجابية بين نمط الاشراف الغير مباشر والتوافق المهني للعمال.
- توجد علاقة سلبية بين نمط الاشراف المباشر والتوافق المهني للعمال.
- تؤثر الخصائص الديمغرافية (الجنس، المستوى التعليمي، الاقدمية) للعامل على توافقه مهنيا.

#### • منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي وهذا لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها للوصول الى نتائج، كما اعتمد لجمع المعطيات والبيانات على استمارة المقابلة الشخصية المفتوحة مع المشرفين ورؤساء الأقسام.

#### • مجتمع وعينة الدراسة:

أجريت هذه الدراسة بمؤسسة ميتال ستيل، عنابة، حيث اخذت عينة تتكون من 80 فرد من أصل 166 عامل، بنسبة 48% من المجتمع الأصلي بطريقة عشوائية.

• نتائج الدراسة:

- تبين من خلال الفرضية العامة انه يوجد ارتباط موجب ضعيف بين المتغيرين يتأثر بالنمط الاشرافي.
- انه لا يمكن رد التوافق المهني الذي يتمتع به عمالة مؤسسة ميتال ستيل الى عامل الاشراف فقط، وانما يعود على عوامل أخرى أيضا أكثر تأثيرا على التوافق المهني للعامل.
- من خلال الفرضية الفرعية الأولى تبين ان الافراد يرون ان نمط الاشراف السائد في مؤسستهم هو نمط غير مباشر أي يوجد ارتباط موجب ولكنه ضعيف يعني ان التوافق المهني يتأثر بالنمط الاشرافي الغير مباشر، ويعني ان للنمط الاشرافي الموجود أثر إيجابي على حالات التوافق المهني.
- من خلال الفرضية الفرعية الثانية تبين ان الافراد يرون ان النمط السائد في مؤسستهم هو نمط مباشر وان قيمة معامل الارتباط موجبة، ولكنها ضعيفة أي نمط الاشراف المباشر يؤثر سلبا على التوافق المهني للعمال، وعليه فان نمط الاشراف المباشر ليس المسؤول الوحيد والمطلق لحالات السوء التوافق المهني.
- من خلال الفرضية الفرعية الثالثة يتبين انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العمال والتوافق المهني ومتغير الجنس وكذلك الحال لمتغير السن، الحالة المدنية، مستوى التعليم. (بوعطيط سفيان، 2007).

2 . دراسة مكناسي محمد 2007.

بعنوان " التوافق المهني وعلاقته بضغطه العمل" بمؤسسة إعادة التأهيل، وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر، قسم علم النفس والعلوم التربوية الارطوفونية، نشرت سنة 2007.

وقد انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي القائل: "ما هي العلاقة الموجودة بين التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل؟"

كما صاغ الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ارتباطية بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل، من خلال الاعراض النفسية والجسدية والسلوكية التي يعاني منها أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل (قسطنطينة).
- توجد علاقة ارتباطية بين مستوى ضغوط العمل من خلال اعراضها وكل من متغيري السن وسنوات الخبرة.
- توجد علاقة ارتباطية بين درجة التوافق المهني وكل من متغيري السن وسنوات الخبرة.

#### • منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها كما توجد في الواقع تعبيراً كمياً وكيفياً وعلى تحليل الظاهرة وتفسيرها كما اعتمد في جمع المعطيات او البيانات على أداة رئيسية وهي الاستمارة.

#### • مجتمع وعينة الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة وعددهم 176 عون وهو نفس عدد عينة الدراسة.

#### • نتائج الدراسة:

- أوضحت النتائج ان هناك علاقة ارتباطية بين ابعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل، من خلال الاعراض الجسدية والنفسية والسلوكية، وقد اشارت هذه النتائج الى ان مستوى ضغوط العمل يزداد بانخفاض درجة التوافق المهني.
- توضح النتائج ان للتوافق المهني علاقة ارتباطية دالة احصائياً مع كل من العمر وسنوات الخبرة عند مستوى الدلالة اقل من 0.01، وكانت كلها موجبة وطرديّة مما يعني ان درجة التوافق المهني تتأثر بمتغيري العمر وسنوات الخبرة.
- ومن جهة أخرى أوضحت النتائج انه لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 مما يشير الى ان مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من العمر وسنوات الخبرة. (مكناسي محمد، 2007).

## ➤ الدراسات العربية:

## 1. دراسة فواز بن محمد صالح الشيخ 2012.

بعنوان التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين، قسم علم النفس، حيث أجريت هذه الدراسة في بعض المصانع بمحافظة جدة، وهي مذكرة لنيل شهادة الماجيستر، قسم علم النفس، نشرت سنة 2012.

وقد انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي يتمحور حول "ما مدى التوافق المهني والمساندة الاجتماعية الذي يتمتع به العمال السعوديين؟".

كما انبثقت من التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية تتمثل في:

- ما مظاهر التوافق المهني التي يتمتع بها العمال السعوديين العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة؟
  - ما مظاهر المساندة الاجتماعية التي يتمتع بها العمال السعوديين العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة؟
  - هل هناك علاقة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال السعوديين العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة؟
- منهج الدراسة.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي والذي يعتمد على دراسة الواقع او الظاهرة كما هي في واقعها ووصفها وصفا دقيقا.

## • مجتمع وعينة الدراسة.

يتمثل مجتمع الدراسة في العمال السعوديين العاملون بالمصنع بمحافظة جدة حيث اخذت عينة من 218 عامل سعودي من أصل 15460 عاملا سعوديا ذكور واناث، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية.

• نتائج الدراسة:

من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- هناك مظاهر في ابعاد التوافق المهني يتمتع بها العمال وهي على الترتيب (المسؤولية عن العمل وظروفه، العلاقة بالزملاء والمشرفين، نوع العمل...).
- توجد علاقة ارتباطية دالة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال في جميع الابعاد.
- لا توجد فروق بين درجات العمال في المصانع على ابعاد مقياس التوافق المهني والمجموع الكلي تبعا للعمر.
- لا توجد فروق بين درجات العمال في المصانع على ابعاد مقياس المساندة الاجتماعية والمجموع الكلي تبعا لنوع المهنة، مدة الخدمة، المؤهل العلمي، مقدار الراتب، ساعات العمل والحالة الاجتماعية. (فواز بن محمد صالح الشيخ، 2012).

2. دراسة بدرية بنت محمد بن يوسف الرواحية 2016.

بعنوان " التوافق المهني وعلاقته بالفعالية الذاتية المدركة" بالمديرية العامة للتربية والتعليم قسم التربية والدراسات الإنسانية تخصص الارشاد والتوجيه، نشرت سنة 2016. وقد انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي: "ما العلاقة بين التوافق المهني والموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بالمحافظة الداخلية والفعالية الذاتية المدركة. كما انبثق من التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية والمتمثلة في:

- ما مستوى التوافق المهني لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بالمحافظة الداخلية؟
- ما مستوى الفعالية الذاتية المدركة لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بالمحافظة الداخلية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفعالية الذاتية المدركة تعود لمتغير الجنس المؤهل العلمي، سنوات الخبرة؟

• منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، القائم على تحليل المعلومات والارتباط.

• مجتمع وعينة الدراسة.

أجريت هذه الدراسة على الموظفين الذين يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم بالمحافظة الداخلية، حيث اخذت عينة تتكون من 262 من الموظفين والموظفات من أصل 784 موظف وموظفة أي بنسبة 33% من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية حسب الدوائر الموجودة في المديرية العامة للتربية والتعليم.

• نتائج الدراسة.

من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- بلغ مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة مرتفعا بدرجة كبيرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعود للمتغير المؤهل العلمي، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعود لمتغير الجنس لصالح الذكور، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفعالية الذاتية المدركة تعود لمتغير الجنس بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفعالية الذاتية المدركة تعود لمتغير المؤهل الدراسي لصالح الماجيستير، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير سنوات الخبرة. (بدرية محمد يوسف الرواحية، 2016).

التعقيب على الدراسات السابقة:

ما يلاحظ من خلال عرضنا لمجمل الدراسات السابقة هو غياب الدراسات التي تناولت وربطت بين المتغيرين والتوافق المهني، بالإضافة الى قلة الدراسات الأجنبية التي تناولت التوافق المهني وبالتالي تم الاعتماد على ما هو متوفر من دراسات عربية وجزائرية.

ان ما هو ملاحظ على الدراسات السابقة التي تناولت متغير التكوين انها تتفق مع الدراسة الحالية في أهمية التكوين حيث اكدت جميع الدراسات على أهميته في تنمية معلومات الافراد، تطوير قدراتهم، تغيير سلوكياتهم، تعديل اتجاهاتهم و تطوير مهاراتهم، كذلك هو الحل بالنسبة للمؤسسة حيث يعد مهما في رفع انتاجيات المؤسسات، و هذا ما نلمسه في دراسة "كمال طاياي" و التي ابرزت أهمية التكوين في رفع كفاءة و زيادة فعالية المؤسسة كما هو الحال بالنسبة لدراسة الدكتورة "ميلاط صبرينة" و من بين النتائج التي توصلت اليها ان التكوين المهني يعمل على رفع الروح المعنوية و وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، و هو نفس الشيء مع جميع الدراسات السابقة التي تناولناها حول المتغير المستقل التكوين و التي ركزت في مجملها على ابراز أهميته، دوره و الاثار الناجمة عنه على مستوى كل من فرد و المؤسسة و ذلك من خلال ربطه بمتغيرات أخرى كرفع إنتاجية المؤسسات، أداء العاملين، الفعالية التنظيمية، وهذا بالنسبة للمتغير المستقل التكوين.

اما فيما يخص المتغير التابع فان الدراسات السابقة التي تناولته فقد ركزت هي الأخرى على دور التوافق المهني و ابعاده و التي تؤثر على الفرد العامل، وهذه الابعاد متمثلة في المسؤولية عن العمل وظروفه، العلاقة بالزملاء والمشرف، نوع العمل و هذا في دراسة "فواز محمد صالح بن الشيخ" بعنوان التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال، كما ركزت دراسة "بدرية محمد يوسف الرواحية" بعنوان التوافق المهني وعلاقته بالفعالية الذاتية المدركة لدى عينة من موظفين والتي توصلت من خلالها الى ان التوافق المهني لدى عينة الدراسة مرتفعة بدرجة كبيرة و توصلت الى وجود علاقة موجبة بين التوافق المهني والفعالية الذاتية المدركة، اما بالنسبة لدراسة الباحث "مكناس محمد" بعنوان التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل، فقد توصل بأنه توجد علاقة بين درجة التوافق المهني وكل من متغيري السن والخبرة، وهو نفس ما توصل اليه الباحث بوعطيط سفيان في دراسته طبيعة الاشراف والتوافق المهني بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العمال والتوافق المهني تعود لمتغير السن، الجنس، الحالة المدنية، المستوى التعليمي وكذلك الاقدمية في العمل.

وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في ضبط تساؤلات ومفاهيم الدراسة الحالية كما تم الاعتماد عليها في اثناء الجانب النظري وصياغة الإشكالية، والفرضيات التي بها انطلقت

الدراسة، كما ساعدتنا في تحديد الإجراءات المنهجية كالمنهج الذي سوف نعتمد عليه في هذه الدراسة وأيضا الأدوات الملائمة لإجراء الدراسة الميدانية من الاستمارة، المقابلة، الملاحظة وغيرها.

وهكذا يتضح من خلال عرضنا للدراسات السابقة وما توصلت عرضنا للدراسات السابقة وما توصلت إليه من النتائج المتعلقة بكل من التكوين والتوافق المهني كل على حدا، ورغم أهمية هذه النتائج الا انها تعالج الموضوعين معا، وهذا ما سيتم التطرق اليه في دراستنا الحالية، للكشف عن أهمية و دور التكوين وتحقيق التوافق المهني والتلاؤم والانسجام للعمال في بيئة العمل.

## خلاصة:

تم في هذا الفصل القيام بعمليات أساسية تعتبر كمنطلقات للبحث العلمي، حيث قام الباحث بطرح إشكالية الدراسة والأسباب التي دفعته الى اختيارها، وتوضيح أهميتها، إضافة الى تحديد التي سوف نتبناها خلال الدراسة. كما تم عرض الدراسات السابقة وتم الكشف عن مدى أهمية هذه الدراسات بالنسبة لموضوع البحث فمن الغير ممكن تجاوز هذه المرحلة المهمة من مراحل البحث العلمي، وبما ان هذه الدراسات تعالج جوانب من الموضوع وليس كل الموضوع الا انها ساعدتنا في اثراء التراث النظري حتى مع انعدام الدراسات جمعت بين متغيري الدراسة "التكوين والتوافق المهني".

## الفصل الثاني: التكوين.

### تمهيد.

- 1- تعريف التكوين.
- 2- خصائص التكوين.
- 3- أهمية التكوين.
- 4- أهداف التكوين.
- 5- أسس ومبادئ التكوين.
- 6- أسباب عملية التكوين.
- 7- أنواع التكوين.
- 8- مسؤولية التكوين.
- 9- طرق التكوين وأساليبه.
- 10- مراحل تصميم وتنفيذ البرنامج التكويني.
- 11- العوامل المؤثرة في فعالية البرنامج التكويني.
- 12- معوقات ومقومات عملية التكوين.
- 13- نتائج التكوين.

### خلاصة

## تمهيد

لقد فرضت متطلبات العصر الجديد تغيرات و تحديات أصبحت تواجه مختلف المنظمات، هذه الأخيرة التي لم يعد بمدورها الاستجابة و التكيف مع متطلبات هذه التطورات السريعة، الشيء الذي فرض عليها ضرورة إعادة النظر في خططها واستراتيجيتها لمواكبة التطورات، هذا ما اوجب حتمية التكوين كضرورة أساسية لبقاء واستمرار المؤسسات، لهذا يعتبر التكوين من اهم الوسائل التي تعمل على تطوير وتنمية الطاقات والقدرات العلمية والفنية للعمال، لذا اوجب على كل مؤسسة مهما كان نوعها او حجمها او طبيعة نشاطها ان تعطي الأولوية الهامة والبالغة للتكوين وعليه فان التنظيم وتطبيق التكوين وفق تخطيط علمي وعملي يبقى شرطا ضروريا لتحقيق اهداف المؤسسة واهداف عملها، فبالنظر الى سبب التطرق في هذا الفصل الى تقديم تعريف ومتطلبات عامة وأساسية حول التكوين.

### 1. تعريف التكوين.

توجد العديد من التعريفات التي تطرقت لمعنى التكوين كل حسب نظرتة الى هذا المصطلح، وعليه يمكن تقديم بعض هذه التعاريف المتمثلة في:

- التكوين هو التنمية المنتظمة من المعرفة والمهارة والاتجاهات للموظف حتى يقوم بالأداء الصحيح لواجب او عمل معطى له، وهو غالبا ما يتكامل بالزيادة واستمرارية التعليم. (بيومي والسيد، 2009، ص 277).
  - التكوين من وجهة نظر المشروع الجزائري: عرفه هذا الأخير في المادة 105/104 من الامر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية: "على انه يعتبر حق و التزام و في نفس الوقت هو حق للعامل في تحديث معارفه، النظرية والتطبيقية وتنميتها وترقيتها في التنظيم السلمي للمهنة التزاما منه لمتابعة الدورات و أنظمة التكوين التي تنظمها المؤسسة في اطار احتياجاتها بغية تحديث او تعميق تنمية المعارف العامة المهنية والتكنولوجية"، يبرز من هذا التعريف ان المشروع الجزائري قد أولى أهمية كبيرة للتكوين، بحيث جعله التزام وفي نفس الوقت من حق كل عامل في تحديث وتجديد معارفه النظرية والتطبيقية داخل المؤسسة، هذه الأخيرة التي اقرى بتنظيمها لدورات وأنظمة تكوينية بحسب احتياجاتها بغية مسايرة التكنولوجية.
- (الجريدة الرسمية، عدد 46، ص 135).

ويرى البعض الاخرين التكوين:

- هو تنمية منظمة وتحسين المعارف والاتجاهات والمهارات والسلوكيات التي تتطلبها مختلف مواقف العمل، وذلك بغية قيام الافراد بأعمالهم المهنية على أحسن وجه.
- (حمداوي، 2004، ص 99).

- هو جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بالحالة الاستمرارية تستهدف اجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد العامل الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله وان يطور ادائه العملي والسلوكي بشكل أفضل.

(الهيثي، 1999، ص 202)

- فمن خلال ما نقدم نلاحظ ان الكل يرى بأن التكوين هو مجموعة من العمليات المنظمة تستهدف مهارات وسلوكيات الفرد العامل ومعارفه واحداث تغييرات فيها وذلك لغرض مواجهة والتغلب على العراقيل التي تواجه العامل اثناء قيامه بالمهام المنوطة له والمتعلقة بنشاطه المهني.

- وعليه يمكن وصف التكوين هو وسيلة وليس غاية، يتضمن مجموعة من العمليات المنظمة والمترابطة فيما بينها، تهدف الى اكتساب العامل للمعارف ومهارات وسلوكيات جديدة او احداث تغييرات فيها لغرض مواجهة مختلف مواقف العمل بالطريقة المثلى وبالتالي الوصول به الى درجة الكفاءة وتحقيق الأداء الفعال.

## 2. خصائص التكوين.

للتكوين عدة خصائص والتي يمكن ابرازها فيما يلي:

- التخطيط الإحصائي تحليل البيانات وتقويمه، إضافة الى الأثر النفسي الذي يتركه المكون في نفوس المتكونين من الناحية العملية.
- يعتبر الاستثمار هدفا وليس مصروف تتحمله المؤسسات بدون مردود.

. التكوين منظومة تتكون من:

1. المدخلات "inputs": بشرية ومادية، معلومات والأساليب المعتمدة في التكوين.
2. العمليات "processes": وتتمثل في جميع مراحل تصميم وتنفيذ البرامج التكوينية.

3. المخرجات "output": وتتمثل فيما يفرزه النظام او البرنامج من النتائج.

#### 4. التغذية الراجعة "feed back": عبارة عن معلومات مرتدة عن نتائج عملية

التكوين ومدى نجاحه في اكساب المتكويين المعارف والمعلومات التي تتضمنها برامجهم، والتي تسعى المؤسسة الى ايصالها لعمالها.

(ناصر علي والداليمي، 2009، ص116).

- التكوين عملية شاملة مستمرة، مخططة تتكون من عمليات فرعية مترابطة.
- التكوين لا يقتصر على القاء المحاضرات النظرية فقط وإنما يقترن بالتطبيق العملي.
- يستهدف تغيير السلوكات الخاطئة، مهارات وخبرات ومعارف جديدة للعامل او الموظف وذلك حسب التطورات الحاصلة في مجال العمل وكذلك حسب اهداف المؤسسة. (الطراونة، 2012، ص129).

#### 3. أهمية التكوين.

يعد التكوين من العمليات الضرورية التي تقوم بها المؤسسات لذلك فإنه يكتسب أهمية بالغة من جميع الجوانب، ويمكن حصر أهميته في ثلاثة جوانب أساسية:

#### 3. 1 الأهمية بالنسبة للمؤسسة.

- تحسين كمية ونوعية منتجاتها وتخفيض تكاليف الانتاجات في المستقبل أي استقرار المنظمة. (الظاهري، 2009، ص240).
  - مواكبة التطورات التكنولوجية الإدارية، فالمؤسسات التي لا تواكب التطورات من خلال التكوين تعيش في رتابة.
  - مساعدة المؤسسة في مواجهة الكثير من المشاكل الداخلية مثل الغياب، دوران العمل عدم الرضا الوظيفي. (مرتجي، 2000، ص258).
  - تحسين استخدام الموارد المتاحة واستغلال الآلات والمعدات على أكمل وجه.
  - يؤدي الى توضيح السياسة العامة للمؤسسة وترشيد القرارات الإدارية.
- (كاظم خضير والخرشة، 2009، ص125).

• تقوية سمعة المؤسسة في المجتمع وجعلها أكثر جاذبية للكفاءات واليد العاملة.  
(عباس، 2011، ص163).

• تنمية الاحساس بالمسؤولية نحو المؤسسة والحفاظ على مكانتها.  
(السالم، 2009، ص272).

### 2.3 الأهمية بالنسبة للفرد (العامل).

• اكتساب الافراد المتكويين وتزويدهم بالمهارات، المعلومات والمعارف الفكرية والعملية.  
• يساهم في زيادة دخل الافراد والتحسين بذلك مستواهم المعيشي.  
• يزرع لدى الفرد الثقة بالنفس ويعمق الإحساس بالرضا الوظيفي، ويساعد على طرد  
الخوف المرتبط بالمهام الجديدة.

• يفتح المجال امام الفرد نحو الترقية والتطور الوظيفي نظير اكتسابه للكفاءات.  
• انخفاض عدد الحوادث نتيجة انخفاض نسبة الأخطاء التي يرتكبها العاملين المتكويين  
مقارنة بزملائهم الغير متكويين. (عبد المحسن، 2004، ص211).

• تمكين الافراد من فهم المؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها، مما يسهم بدوره في تحسين  
قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل.

• تنمية معارف الافراد ومعلوماتهم وتوجيهها وتكريسها لخدمة اهداف المؤسسة، أي  
الارتقاء بمعارف العاملين ومعلوماتهم وفقا للمستجدات التي يجب الالمام بها لإتقان  
العمل، وما يتبع ذلك من معرفة للنظم والتعليمات وأساليب وإجراءات العمل ومعرفة  
الاختصاصات والمسؤوليات الواجبات وعلاقات العمل، مما يؤدي بدورهم الى تحسين  
الانتاجية ورفع كفاءات المؤسسة. (بن عيشي، 2012، ص92).

• تحسين معنويات الافراد العاملين وتقليل الحاجة الى الاشراف ورفع الروح المعنوية  
لهم، نتيجة الهامهم بأبعاد العمل ومهاراتهم بأدائهم واهتمامهم به.

### 3.3 الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين.
- يشكل مناخا جيدا من اجل العمل والتسيق وينمي روح التلاحم والتعاون بين العمال.
- تطوير وتنمية التوجيه الذاتي للأفراد تحقيقا لأهداف المؤسسة. (عباس، المرجع السابق، ص169).
- تطوير قدرات الافراد للتكيف مع التغيرات الحاصلة في البيئة والمنظمة، ويرسم ويحدد لنا اتجاهات المؤسسة. (ابراهيم والمختار، 2005، ص34).

### 4 . أهداف التكوين.

لا شك ان الخطوة الأولى التي يجب التفكير فيها عند اعداد أي برنامج تكويني تحديد أهدافه بدقة ووضوح، لان هذه الأهداف هي التي تساعد في رسم الطريق الذي يؤدي الى تحقيقها، كما انها تعتبر المقياس للتقييم النشاط بعد تنفيذه، والحكم عليه بنجاح او الفشل في ضوء تحقيق هذه الأهداف او العكس، ويمكن تلخيص مجموعة من الأهداف فيما يلي:

#### 1.4 الأهداف الإدارية:

- تخفيف العبء على المشرفين: لان المشرف يحتاج الى وقت اقل في تصحيح أخطاء العاملين الذين تم تكوينهم مقارنة مع غير المكونين.
- تحقيق المرونة والاستقرار في التنظيم: يقصد بالمرونة مواجهة التغيرات المتوقعة في المدى القصير، سواء تعلق الامر بأنماط السلوك الوظيفي او المهارات اللازمة بتأدية الاعمال.

#### 2 .4 الأهداف الفنية:

- تخفيض تكاليف صيانة الآلات واصلاحها: تساعد برامج التكوين على تخفيض تكاليف الصيانة وإصلاح الآلات لان تكوين العامل على طريقة الإنتاج المثلى تساعد على تقليل الاخطار.

- تخفيض حوادث العمل: فأغلب حوادث العمل يكون سببها عدم كفاءة الافراد، فالتكوين يؤدي الى تخفيض معدل تكرار الحادث، نتيجة فهم العامل لطبيعة العمل وسير حركات الآلات.
- التقليل من نسبة العادم او التالف: يساهم التكوين في التقليل من نسبة العوادم والمواد التالفة، لان العامل المكون يكون قادرا على استخدام المواد بالكمية والكيفية المطلوبتين.
- المساهمة في معالجة مشاكل العمل: اذ يساهم التكوين في معالجة العمل في المؤسسة، مثل حالات التغيير او كثرة الشكاوى.

#### 3 . 4 الأهداف الاقتصادية والاجتماعية:

- زيادة الكفاءة الإنتاجية، حيث تنعكس زيادة مهارات الفرد الناتجة عن التكوين على ارتفاع الإنتاج، وانخفاض التكاليف، وهذا يعني زيادة الكفاية الإنتاجية.
- ارتفاع الربح: من ارتفاع الإنتاج يمكن ان تزداد مبيعات المؤسسة فيرتفع رقم اعمالها ويزداد بذلك ربح المؤسسة.
- زيادة القدرة التنفسية للمؤسسة: تزداد القدرة التنفسية للمؤسسة عن طريق تحسين الإنتاج، حيث من خلالها يمكن للمؤسسة رفع حصتها في السوق، وبذلك تحقيق أهدافها.
- رفع معنويات الفرد: لا شك ان اكتساب القدر المناسب من المهارات يؤدي الى ثقة الفرد بنفسه، ويحقق له نوع من الاستقرار النفسي. (قيرة، 2007، ص88).

#### 5 . أسس ومبادئ التكوين.

ان التكوين لا يكون من العدم بل له أسس ومبادئ أساسية يقوم عليها، والمتمثلة في:

1. **الهدف:** يجب ان يكون الهدف محددًا وواضحًا طبقًا للاحتياجات الفعلية للمتكونين، مع مراعاة ان يكون الهدف واقعي وقابل للتطبيق. (الطعاني، 2007، ص23/22).
2. **الاستمرارية:** أي ان التكوين ليس امرا مكملًا بل تلجأ اليه الإدارة او تتصرف عنه باختيارها ولكن التكوين نشاط ضروري لا بد ان يراعي الديمومة والاستمرار. (عبد الباقي، 2001، ص189).
3. **الشمول:** بحيث يجب ان يوجه الى كافة المستويات الوظيفية بالمؤسسة.
4. **التدرج:** يبدأ التكوين بمعالجة الموضوعات البسيطة، ثم التدرج الى أكثر صعوبة وهذا حتى يصل الى معالجة أكثر المشكلات صعوبة وتعقيدا.
5. **المشاركة:** هي المشاركة الفعالة في عملية التعلم فكلما زادت المشاركة زادت الفعالية.
6. **مواكبة التطور:** أي يزود العاملين بكل ما هو جديد وحديث في شتى مجالات العمل وبأحدث أساليب تكنولوجيا التكوين.
7. **الواقعية:** وذلك بأن يلبي الاحتياجات الفعلية للمتكونين ويتناسب مع مسؤوليتها.
8. **الدافعية:** أي يجب دفع وحفز العاملين والاعتراف بإنجازاتهم، وذلك بحثهم نحو بذل المزيد من الجهد والتعلم والمشاركة فيه. (شويش، 2005، ص230).
9. **مراعاة التفاوت بين الافراد:** على الرغم من ان التكوين الجماعي اقل تكلفة، لكن نظرا لاختلاف الافراد من حيث مستوى الذكاء والاستعداد، مما دعا الى بناء برامج التكوين تتلاءم، والاختلافات بين الافراد، باستخدام أجهزة وأساليب التعلم الفردية مما يجعلها أكثر منطقية وعملية. (حنفي، 2002، ص349).

هذا فيما يخص الأسس التي يقوم عليها التكوين اما المبادئ فهي تتمثل في:

### 1. مبدأ التعلم:

والذي يركز على أهمية الانتباه اثناء التكوين ومنع الالتهاء بأي شيء، كذلك فإن التكوين على الاعمال الميكانيكية يجب ان يركز فيه على الاتقان وليس على السرعة، ويكون فعالا من اجل تثبيت فكرة في ذهن المكون.

### 2. المرونة وتعدد الاختيارات في برنامج التكوين:

إن برنامج التكوين الأكثر فعالية هو الذي يتصف بالمرونة من حيث متطلبات القبول ومتطلبات الدراسة المتاحة للمتكونين، فيما يتعلق باختيار النشاطات التكوينية المتنوعة. (الخطيب، دون سنة، ص 24/23).

### 3. اعتماد إطار او نموذج نظري للتكوين:

إن برنامج التكوين الذي يعتمد اطارا او نمودجا يكون أكثر فعالية من البرنامج الذي يفتقد لمثل هذا الإطار او نمودجا للتكوين يكون أكثر فعالية من البرنامج الذي يفتقد لمثل هذا الإطار او النموذج النظري للتكوين.

### 4. ضرورة الممارسة العلمية للمتكونين:

لكي تكتسب المهارة والمعرفة لا بد من مشاركة المتكون واعطائه الفرص والوقت المناسب للتكوين، ويجب ان تكون الأدوات والوسائل التكوينية في مكان التكوين مشابهة لما هو موجود في بيئة العمل، وان يعرف معنى ذلك وكيفية تشغيلها. (عباس وعلي، دون سنة، ص 65).

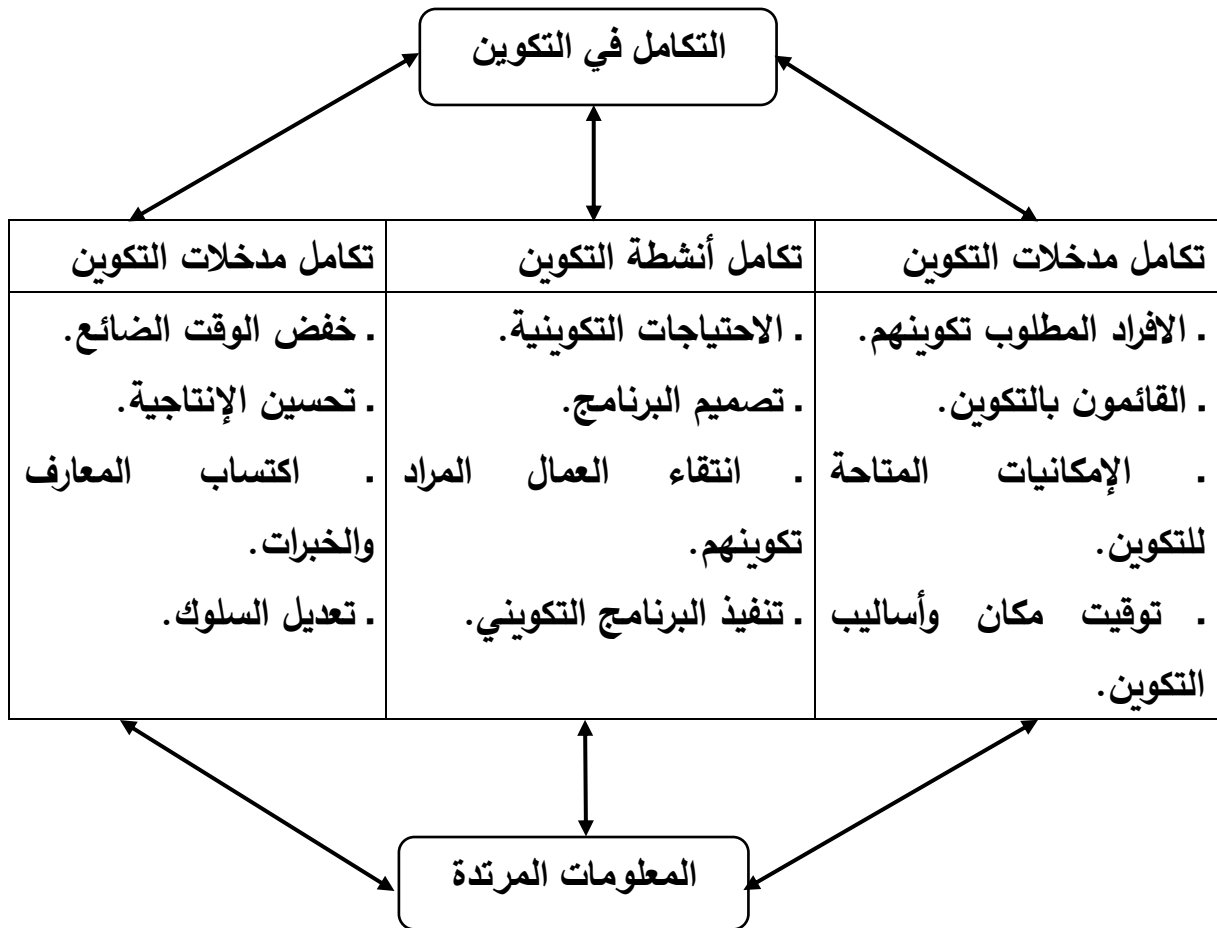
5. التغذية المرتدة:

وذلك باعتبار إن التكوين منظومة متكاملة تتكون من أجزاء وعناصر متداخلة مرتبطة بالبيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، تقوم بينهما علاقة تبادلية من اجل أداء مجموعة من الوظائف. (الصريفى، 2006، ص163).

وتعتبر التغذية المرتدة من لهم العوامل المساعدة على التعلم اذ ان فهم طبيعة النتيجة تساعد على تعديل وتحسين الأداء. (بوفلجة، دس، ص71/72).

و الشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (01): يوضح التكامل في التكوين



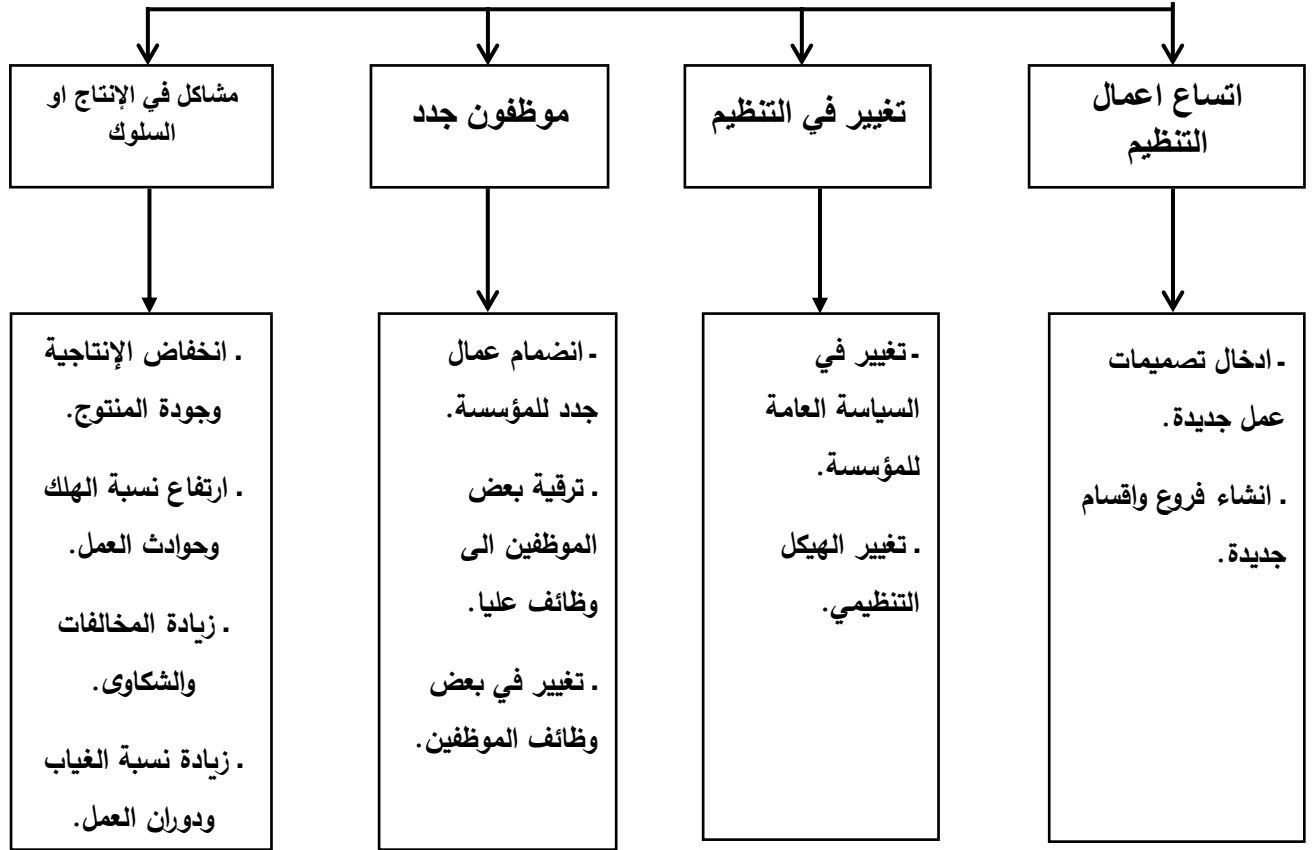
المرجع: (الكافي، 2007، ص165).

6 . أسباب عملية التكوين:

يمكن ايجاز اهم الأسباب الموجبة للتكوين في الاتي:

- الاعمال التطويرية في المؤسسات والتي تظهر عندما تقوم المؤسسة بتغيير الأساليب الحالية المستخدمة، حيث تبدأ المؤسسة باستخدام تكنولوجيا حديثة ومنتطورة.
- اتساع اعمال المؤسسات وتظهر عند إضافة المؤسسة لخطوط انتاج جديدة او خدمة.
- اجراء التغييرات في المؤسسة "تغييرات في السياسات، الهياكل...".
- انضمام موظفين جدد الى المؤسسة. (تيسير الشرفة، 2004، ص 33).
- ظهور بعض المشاكل السلوكية للعاملين.
- التحركات الوظيفية "الترقية، النقل...".
- ارتفاع معدلات حوادث العمل داخل المؤسسة.
- انخفاض مستويات الأداء لدى العاملين في المؤسسة.
- ظهور مشاكل إنتاجية.
- مواجهة التحديات الجديدة وبناء القدرة التنافسية المتينة. (عبد الوهاب، دس، ص97). والشكل التالي يوضح الأسباب والمؤشرات الداعية للتكوين:

الشكل رقم (02): الأسباب والمؤشرات الداعية للتكوين.



المرجع: (بوحفص، 2010، ص 161).

## 7. أنواع التكوين:

### • التكوين التأهيلي:

يرشح الفرد لنوعية التعليم وفقا لما يتوفر له لاستعدادات، أي ما يستطيع ان يتعلمه ثم تتحول هذه الاستعدادات من خلال التعليم الى قدرات، وان التكوين يكون في بداية رحلة الفرد الوظيفية وقبل ان يستلم وظيفته باكتساب المهارات اللازمة، وكذا الاتجاهات المطلوبة مع فيض من المعلومات عن المنظمة ونظام العمل بها وحقوقه وواجباته وقواعد الأداء وأسماء المشرفين والزملاء والمهام المسندة اليه وظروف عمله واتصالاته. (العزاوي جواد، 2013، ص 233).

• التكوين التنموي (التطويري):

يسعى هذا النوع من التكوين الى سد الفجوة بين القديم والجديد من خلال توفير المعارف الجديدة، والعمل على زيادة وترقية المهارات في فترة التكوين ليلحق الفرد بما فاتته وليستطيع مع كل جديد في مجال وظيفته. (حجازي، 2007، ص311).

• التكوين التحويلي:

يكون عندما تحاول المؤسسة احداث استطراق اليد العاملة، بحيث يتم تحويل البعض منهم الى وظائف أخرى، ويتم ذلك من خلال تصميم البرنامج التكويني التحويلي والذي يحتوي على مجموعة من المعارف تعمل على تحويل الاستعدادات الى قدرات ثم اكتساب هؤلاء الافراد المهارات اللازمة للأداء حتى يتحول سلوكهم الى السلوك المطلوب. (الوليد، 2008، ص172)

8 . مسؤولية التكوين.

غالبا ما تنحصر مسؤولية التكوين على عائق القيادات الإدارية التي تتمتع بمسؤولية إدارة الموارد البشرية او على مستوى المؤسسة ككل او على مستوى الأقسام والشعب الإنتاجية، على العموم يمكن ارجاع مسؤولية التكوين الى:

• الإدارة العليا:

إذا أرادت المنظمة أن يكون لديها برامج تكوينية فعالة فلا بد من ان تلتزم الإدارة العليا بالتكوين واهميته، كاستثمار بشري ولا بد من ان تجسد هذا الالتزام بسياسة قراراتها المختلفة ولا بد ان تتبنى ثقافة تنظيمية تشجع التكوين، وتجعل منه قيمة أساسية تؤكد نجاح المنظمة باستمرار طالما تعتمد على التكوين كوسيلة عملية أساسية للتطوير والنمو.

(صالح والسالم، 2002، ص148).

• إدارة الموارد البشرية:

تعتبر هذه الإدارة مسؤولة عن متابعة أداء المتكويين وتقييم تقدمهم والتأكد من ان العملية التكوينية تسير حسب البرامج المعدة سابقا، والجدول الزمني المحدد لها.

(صالح، 2004، ص108).

• الافراد العاملين:

حيث يقع على كل عائق موظف مسؤولية بيان رغبته وحاجته للتكوين ومدى التحاقه والتزامه بحضور الدورات التكوينية، ومساهمته في برامجها والفعالية في مناقشتها وتلبية متطلباتها. (الكرخي، 2003، ص146).

• المشرفون:

يكون المشرف مسؤولا مباشرة عن العمال الذين يعملون معه، ولذا فانه يتابع تكوينهم ويقوم بالمهام المناطة به شخصا في تحسين الأداء للأفراد الذين يتم تكوينهم تحت اشرافه ويكون عادة مسؤولا عن تقديم اعداد التقارير الدورية الى مدير او إيضاح الصعوبات التي تواجه العملية التكوينية، بغية اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيق انجاز المهام التكوينية بالشكل المناسب.

ومنه يعتبر التكوين مسؤولية مشتركة بين كل الأطراف المشاركة فيه والشكل التالي

يوضح ذلك:

جدول رقم (01): يوضح مسؤولية إدارة الموارد البشرية والمديرون التنفيذيون في التكوين.

المديرون التنفيذيون	إدارة الموارد البشرية
. تقديم مهارات ومعلومات للمرؤوسين.	. تصميم نظام متكامل.
. تحديد الحاجات التكوينية لإدارتهم ومرؤوسيه.	. التنسيق بين كل جهود التكوين.
. تنفيذ برامج التكوين داخل المؤسسة.	. الاعداد لبرامج التكوين خارج المؤسسة ومتابعة الداخلي منها.
. المعارف الفنية لتصميم البرامج الداخلية.	. الاحتفاظ بخطة متكاملة للتكوين على مستوى الإدارة والافراد.
. المشاركة في جهود التكوين والتطوير.	

المرجع: (منير الشيخ، 2013، ص 329).

## 9 . طرق التكوين واساليبه:

يمكن تقسيم مجالات التكوين استنادا الى المكان الذي يتم فيه الى نوعين أساسيين هما:

### • التكوين اثناء العمل (موقع العمل):

ويتم في نفس موقع العمل أي داخل المؤسسة المعنية، التي يجري العمل فيها ويتم اثناء الأداء للعمل. او من خلال مراكز التكوين الخاصة بالمؤسسة، وفي كلا الحالتين فانه يتم تحت اشراف شخص مسؤول يقوم بتوجيه العمال، وفق الاحتياجات التكوينية المطلوب معرفتها وتطوير مهاراتهم من خلالها، ويتم تجسيد هذه الطريقة وفق عدة أساليب هي:

• التلمذة الصناعية:

تهدف إلى تحسين مهارة الفرد واعداده للعمل في مهنة معينة ويتضمن برنامج التلمذة الصناعية تعليماً نظرياً وعملياً لفترة معينة.

• التكوين الوظيفي المبرمج:

هناك أساليب تحتاج إلى إتباع خطوات متلاحقة وبترتيب منطقي للعمليات، ويقوم المشرف على الموظف بممارسة هذه الخطوات أمام المتدرب الذي يقوم بعد ذلك بأدائها، ويتم التصحيح فوراً حتى يتأكد من أن المتكون يستطيع القيام بالمهمة بشكل صحيح ودون مساعدة. (صالح والسالم: مرجع سابق، ص 144).

• التدوير الوظيفي:

الهدف منه هو تهيئة الفرد للعمل الجديد وتعريفه بأقسام مختلفة وافراد مختلفين واكسابه مهارات مختلفة ومهمة وبسرعة. (احمد ماهر، 2009، ص 248).

• التوسع الوظيفي:

من اجل إكساب الموظف خبرة أوسع في مجال عمله، فقد تستند اليه واجبات إضافية وحرية أكبر في اتجاز القرارات، وغالباً ما يتم استخدام هذا الأسلوب مع المديرين او ذوي المهن الرفيعة.

• التكوين خارج العمل:

ويتم خارج المؤسسة التي يعمل بها الفرد، حيث غالباً ما تتوفر منظمات او مراكز تكوينية متخصصة بالتكوين، وتكون برامجها منظمة ودقيقة وذات فائدة واضحة وملموسة في مجالات التخصص المهني، وله عدة أساليب لتحقيقه والمتمثلة في:

• المحاضرات:

من أكثر الأساليب شيوعاً و لضمان نجاحها يجب التعرف على المتكولين، من حيث مستوياتهم التعليمية والوظيفية حتى يتم تحليل الهدف العام للتدريب والأهداف السلوكية واحداث عملية توفيقية بين المادة التدريبية والاهداف المتوخاة. (حجازي، 2007، ص333).

• الندوات والمؤتمرات:

يسمح هذا الأسلوب بالحركة والتفاعل داخل قاعة الندوة او المؤتمر بين المدرب والمتدربين وبين المتدربين أنفسهم، ويجب على قائد الندوة او المؤتمر ان يكون على درجة عالية في المهارة في المواضيع المطروحة، لضمان نجاح المؤتمر او الندوة.

• المحاكاة والمباريات:

يصلح هذا الأسلوب لإكساب المشارك في التكوين مهارات للتشخيص التحليل والمواجهة والتعامل مع مواقف معينة، حيث يتم وضع المتدرب في مكان مشابه في ظروفه لمكان العمل الحقيقي ويتطلب منه القيام بأنشطة تمثل الواقع الحقيقي لوظيفته.

• دراسة حالة:

يستخدم هذا الأسلوب لا كساب المتكولين مهارات تحليلية، حيث يواجه المشارك مواقف عملية، يتطلب منه تحليلها، اتجاز القرار المناسب، واختيار أسلوب العلاج الأمثل، ولهذا الأسلوب فوائد لما له من تأثير على السلوك المستقبلي للمتدربين.

• تقمص الأدوار:

وهو أسلوب ضروري لا كساب مهارات في التصرف في مواقف مختلفة.

(حمداوي، 2004، ص105).

## 10 . مراحل تصميم وتنفيذ البرنامج التكويني:

لتحقيق الأهداف المسطرة من التكوين يستوجب ضبط مجموعة من الإجراءات واتخاذ كل الاحتياطات والتدابير الضرورية، تحسبا للمفاجآت التي قد تظهر اثناء التنفيذ، فلا شيء يخضع للصدفة اذ لا بد للعملية التكوينية ان تمر عبر مراحل والمتمثلة فيما يلي:

### 1.10 مرحلة تحديد الاحتياجات التكوينية:

الاحتياجات التكوينية هي مجموعة من التغيرات والتطورات المطلوب احداثها في معلومات العاملين ومهاراتهم وسلوكهم لرفع كفاءتهم بناءا على احتياجات لازمة والتغلب على المشاكل التي تعترض سير العمل في المؤسسة، وبالتالي تنفيذ السياسات العامة في مجالات الإنتاج والخدمات.

كما يمكن النظر إلى الاحتياجات التكوينية على انها الفرق بين الذي يحدث فعلا على المؤسسة وبين المفروض ان يحدث في ظل الظروف الحالية او المستقبلية، وهذا الفرق بين الواقع والمفروض يشير الى نوع وكمية الاحتياج التكويني، فهي بذلك تعتبر الأساس الذي يقوم عليه التكوين السليم لتحقيق الكفاءة وحسن أداء العاملين والارتقاء بمعلوماتهم ومهاراتهم وتحسين اتجاهاتهم لان التكوين ليس غاية بل وسيلة لتحقيق غاية وهي الكفاية الإنتاجية بالمنظمة.

فالاحتياجات التكوينية للمؤسسة لا تخرج عن ثلاث مستويات:

(جواد، 2009/2008، ص66).

- مستوى المنظمة.
- مستوى الوظيفة.
- مستوى الفرد.

### 10.1.1 تحليل الاحتياجات على مستوى المنظمة:

يتطلب فحصا وتشخيصا لجميع العوامل التنظيمية كثقافة المنظمة ورسالاتها وهيكلها التنظيمي، اذ ان كل عامل من هذه العوامل يساعد على تحديد الحاجات التنظيمية، أي

يحدد ويضمن الحاجة الى التكوين في كل مجال من نشاطات المنظمة فنقطة البدء في تقدير احتياجات التكوين تتمثل في دراسة مؤشرات الأداء التنظيمي.

والتي يمكن حصرها في كفاءة الإنجاز أي معدلات الإنتاجية، الربحية وبدراسة هذه المؤشرات من حيث اتجاهها وعلاقتها ببعضها البعض، وعلاقتها بأهداف المؤسسة يمكن استخلاص استنتاجات عن مدى الاحتياج إلى تنمية الأداء التنظيمي.

وتحليل المنظمة أو التنظيم يتضمن النقاط الآتية:

● **دراسة الأهداف الحالية للمنظمة:** تبرز أهمية الأهداف الحالية بالنسبة للمنظمة

في انها تعد أساس وسبب وجود واستمرار المنظمة طالما بقيت هذه الأهداف ملبية لبعض حاجات البيئة والمجتمع هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فان تحديد الأهداف واستيعابها وفهمها من قبل العاملين يساعد أكثر في العمل على تحقيقها وربطها بأهدافهم الخاصة، وهذه الأهداف التي توجد من اجلها المنظمة توضع في إطار رسمي للمنظمة ويسمى هذا الإطار برسالة المنظمة.

● **على دراسة تطور المنظمة:** تنصب دراسة تطور المنظمة من حيث الاهداف

والموارد وأساليب العمل والإنتاج والأسواق على الماضي، كذلك دراسة الأهداف المستقبلية والمشاريع المستهدف تنفيذها، الأسواق الجديدة التي تنوي المنظمة دخولها، أساليب العمل التي تتبعها المنظمات المماثلة لعمل المنظمة، ان الغاية من هذه الدراسة هي محاولة للتنبؤ بمسيرة المنظمة المستقبلية وبالتالي تحديد الاتجاهات العامة للاحتياجات التكوينية وطبيعتها ومواقعها.

● **تحليل الهيكل التنظيمي:** الهدف من هذا التحليل هو معرفة مدى توافق الهيكل

التنظيمي مع النشاطات الرئيسية للمنظمة من خلال طرح الأسئلة:

- هل هذا الهيكل او الخريطة التنظيمية المعتمدة يساعد على تطور نشاط المنظمة؟

- هل يسهل مسارها؟

- هل الهيكل التنظيمي مبني على أساس علمي؟

- هل الهيكل التنظيمي متسلسل حسب الأولويات التنظيمية؟
  - هل المناصب المدرجة في الهيكل التنظيمي مدروسة حسب الشهادات؟
  - هل مهام هذه الوظائف تتوافق مع نشاطات المنظمة؟
- كل هذه النقاط لا بد من التعويض لها خلال عملية التحليل حتى تستطيع المنظمة بناء هيكل تنظيمي متوازن وصلب قادر على دعم النشاط الرئيسي للمنظمة.

### 10.1.2 تحليل الاحتياجات على مستوى الوظيفة

ويقصد بها تحديد مواطن و معالم المقصور على كل وظيفة او عمل داخل المؤسسة، حيث نحصل عليها من خلال مقارنة مجموعة الوصف الوظيفي، التي تتضمن المعلومات المتعلقة بمتطلبات العمل او الوظيفة ( الواجبات، المسؤوليات، ظروف و أدوات العمل... الخ) و ما هو كائن فعليا و هذا ما يسمح لنا بالحصول على صورة واضحة حول أداء تلك الوظيفة و متابعة ما يطور الأداء فيها باستمرار (صراوي أمال، 2016/2015، ص30)، و كما ينتج لنا تحليل الوظيفة الى عناصرها الأولية بتحديد المهارات و القدرات اللازمة لإنجاز العناصر المختلفة لهذه الوظيفة.

وتتم هذه المرحلة عبر 3 عمليات هي (سليمان خليل الفارس واخرون، 110).

➤ **تصميم العمال:** وتشمل هذه العملية تحديد مضمون العمل او الوظيفة ومستواها ليتم على أساسها فيما بعد تحديد أنواع الأعمال الواجب توافرها في المؤسسة وعادة ما يتم تصميم على شكل تكوين مجموعات من الاعمال تضم كل مجموعة اعمالا متشابهة من حيث طبيعتها ومحتواها ومن حيث موقعها التنظيمي.

➤ **تحليل الاعمال:** ويتم فيها مقارنة النتائج التي تم التواصل اليها نتيجة عملية التصميم مع ما هو متاح لديها من وظائف واعمال الاتخاذ القرارات المناسبة بكل ما يتعلق بأنواع الوظائف وعددها ومن بين هذه القرارات:

- إضافة وظائف او اعمال جديدة تتناسب والمتغيرات المستجدة.
- الاستغناء عن بعض الوظائف او الاعمال الحالية.
- الاتجاه ببعض الوظائف او الاعمال نحو المزيد من تجزئتها او العكس دمج بعضها في عمل او وظيفة واحدة.

➤ **توصيف الاعمال:** ويقصد بها تدوين جميع المعلومات التي تم الحصول عليها من خلال عملية التحليل ووصف كامل المهمات والواجبات والمسؤوليات والمؤهلات والقدرات التي يتطلبها ذلك العمل او الوظيفة، وبصورة متسلسلة وموحدة لجميع الاعمال او الوظائف التي تم تحليلها.

### 10.1.3 تحليل الاحتياجات على مستوى الفرد:

الهدف من هذا التحليل تحديد الافراد الذين تظهر الحاجة الى تكوينهم، بهدف تنمية قدراتهم ومعارفهم لرفع أدائهم في وظائفهم الحالية والمستقبلية، بالإضافة الى تحديد طريقة أداء الفرد لمكونات الوظيفة، ومن ثم المهارات والمعارف المطلوبة لتطوير أدائه، مع الاخذ في الاعتبار إمكانية التحديد المسبق لأنواع المهارات والمعارف التي يجب اكتسابها لممارسة الوظيفة الحالية بطريقة مختلفة او لتأدية وظيفة جديدة.

(عبد الخالق عائشة، بالطيب فتيحة، مرجع سابق، ص 22).

ويعتبر هذا النوع من التحليل أصعب بالمقارنة مع الأنواع السابقة لأنه قياس لسلوك الافراد حيث يتطلب تحليلهم ودراستهم من عدة جوانب وهي: (بلغيث حنان، 2018/2017، ص 40).

❖ **المواصفات الوظيفية:** هنا ينقسم الأفراد حسب مؤهلاتهم وتخصصاتهم وخبراتهم

ووظائفهم التي يشغلونها والأعباء التي يؤديونها والأدوات والأقسام التي يتبعونها.

❖ **الخصائص الشخصية:** هنا يصنف الأفراد حسب الجنس والسن وبعض الصفات

الشخصية مثل القدرات، الاستعداد للتعليم والتكوين، الرغبة فيه، ومقدار الطموح والدوافع لدى الشخص تجاه عمله.

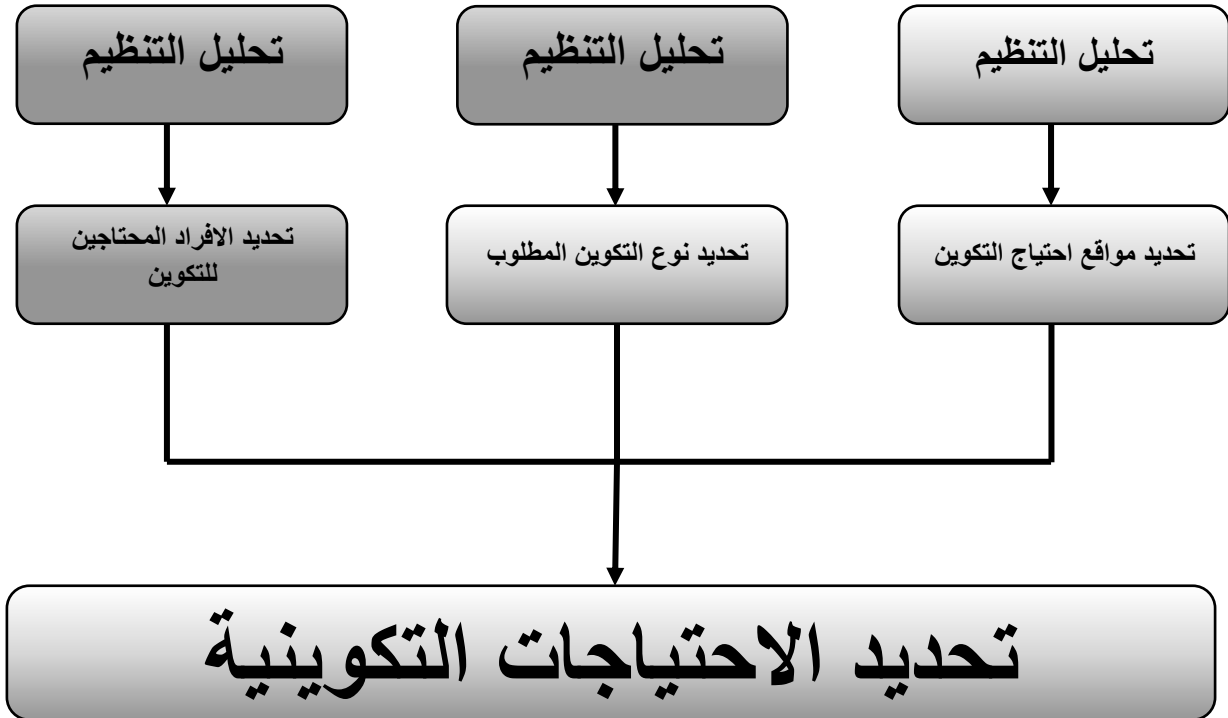
❖ الجوانب السلوكية: ويكون التركيز على سلوك الشخص في الوظيفة من حيث معدلات أدائه ومستويات تحصيله وإنجازاته ومدى تفاعله مع الآخرين، ونوع علاقته مع الرؤساء والزملاء والأهداف الشخصية ومدى توافقها أو تعارضها مع اهداف المؤسسة.

و هناك عدة وسائل تستخدم على جمع هذه المعلومات الخاصة بالمعلمين داخل المؤسسة من بينها كشوف الافراد او سجلات العاملين او سجل الغيابات، التقارير والشكاوى، كشوف التنقيط والتقييم والتي توجد في المصلحة المكلفة بإدارة الأفراد أو قسم لشؤون العاملين.

وترتبط هذه الأنواع الثلاث من التحليل مع بعضها وينتج عنها تحديد دقيق للاحتياجات التكوينية.

يمكن توضيح ذلك في الشكل التالي:

الشكل رقم 03: طرق تحديد الاحتياجات التكوينية



و عليه يمكن القول أن للوصول إلى تحديد الاحتياجات التكوينية ينبغي اتباع عدة خطوات أهمها:

- تحديد مختلف المهارات والمعارف
- تقييم الوضعية الحالية
- تقدير الفجوة أو الاختلاف بين الوضعية الحالية والوضعية المستقبلية.

### 2.10 مرحلة تصميم برنامج تكويني:

يعد التصميم الجيد والواقعي للمنهج التكويني الأداة الرئيسية وراء نجاح أي برنامج تكويني، والجهد الذي يجب على المسؤولين والمهنيين في مجال التكوين بذله في عملية التصميم يعد بحد ذاته استثمارا هاما يحقق عائدا وافرا على المستويين المادي والمعنوي وذلك من خلال ما يتضمنه التصميم من توابك محتويات البرنامج التكويني للاحتياجات التكوينية التي تم التوصل إليها. (توفيق عبد الرحمان، 2002، ص191).

وتشمل خطوة التصميم على الإحاطة بالعناصر التالية:

- **تحديد اهداف البرنامج التكويني:** الأهداف هي ما يتم تحقيقه من وراء البرنامج، وهذه الأهداف هي نتائج يجرى تصميمها وإقرارها مقدما، وتوضح ما يراد احداثه من تغيير في مستوى أداء الافراد واتجاهاتهم وسلوكهم، وفي ضوءها يتم وضع المادة التكوينية.
- **تحديد الترتيب والتتابع:** ويقصد به السياق الذي يتم فيه عرض اول تناول الموضوعات او المفردات، وينبغي تحديد مبادئ وقواعد التعلم الأساسية كالانتقال من المواضيع العامة الى المواضيع الخاصة، ومن المفردات السهلة الى المفردات الصعبة وغير المعروفة.
- **محتويات البرنامج:** تعد محتويات البرنامج ذات أهمية قصوى لاي برنامج تكويني، والمقصود بها المواضيع التي سيتم التكوين عليها، والتي تحدد في ضوء الاحتياجات التكوينية، وبالتالي وهي تتضمن كل ما سيتم تحضيره من مواضيع

المادة التكوينية، من مادة مطبوعة بأسلوب نظري او على شكل مقالات وبحوث (power point) موضوعه على شرائح عرض في برنامج او بأسلوب تطبيقي.

- **تحديد أساليب التكوين:** في هذه الخطوة يتم تحديد أساليب التكوين المناسبة، لكل برنامج من البرامج التكوينية، ويعتمد الأسلوب المناسب على عدة عوامل، أهمها الهدف الذي يسعى التكوين الى تحقيقه، فالبرامج التكوينية التي تهدف الى تحسين المهارات الفنية تتطلب أساليب قد تختلف عن الأساليب التي تتبع في البرامج التي تهدف الى تعديل الاتجاهات، كما ان المستوى الوظيفي دور في تحديد نوع الأسلوب، فالأساليب التي تناسب تكوين المدربين قد لا تتسجم مع البرامج التي تقدم للموظفين.

وهي من بين الأساليب التي يمكن للمكون ان يستخدمها لعرض الأفكار والمعلومات ما يلي:

- محاضرات.
- دراسة الحالات.
- تمثيل الأدوار.
- الاعمال التطبيقية.
- المحاكاة.
- المباريات الإدارية.
- الندوات.

**اختيار المكونين:** من اهم عوامل نجاح البرنامج التكويني في الوصول الى الأهداف المسطرة عند تصميمه، هو المكون الذي يقع عليه الدور الأساسي في إيصال المعلومات و فهمها، و على الرغم من أهمية المكونين في نجاح البرنامج الا ان الميزانية المخصصة قد تحد من النجاح و ذلك لاقتصار بعض المؤسسات في عملية اختيار المكونين على موظفيها بما في ذلك مدير مصلحة الموارد البشرية حيث لا

توجد مخصصات مالية لتعين مكونين من الخارج و يجب ان يتصف المكون سواء كان من داخل المؤسسة او من خارجها بالكفاءة التخصصية و التحضير الجيد للبرنامج. (عبد الخالق عائشة، بالطيب فتيحة، مرجع سابق، ص 25).

اختيار المتكونين: لكي تكون عملية الاختيار ناجحة لا بد لمصمم البرنامج ان يأخذ بعين الاعتبار الشروط الواجب توافرها فيمن يتم ترشيحه والتي تتمثل فيما يلي: (محمد حسين شناوي، 2003، ص 132).

- الاستعداد الكافي للتعليم ورفع المستوى.
- الرغبة في تعلم مهارات جديدة.
- الحد الأدنى من الخبرة، الشخصية التي تمكنه من المشاركة الفعالة في البرنامج.
- المستوى الفعلي الذي يمكنه من مسايرة واستيعاب موضوعات البرنامج.

**تحديد مكان التكوين:** لا بد من اختيار مكان التكوين، ولتحديده يمكن تقسيم التكوين الى نوعين، تكوين جماعي وتكوين فردي لان هذا التقسيم يساعد على تحديد مكان التكوين ويمكن ان يكون التكوين في مكان العمل او خارجه، حيث تتوفر الآلات والمعدات التي يحتاجها المتكون. (عبد الخالق عائشة، بالطيب فتيحة، مرجع سابق، ص 25).

**تحديد ميزانية التكوين:** تتطلب عملية التكوين ميزانية لتنفيذها اذ يقوم المكلفين بالتخطيط للتكوين بوضع ميزانية التكوين ومعرفة التكاليف التقديرية، ولا بد من الاطلاع على تلك التكاليف الى نفقات استثمارية وتشغيلية فتمثل في مصاريف الزيارات والفنادق ومكافئات المستشارين الخارجيين الذين يساعدون المؤسسة في العملية التكوينية. (صراوي امال، مرجع سبق ذكره، ص 39).

### 3.10 مرحلة تنفيذ البرنامج التكويني:

تعتبر خطوة تنفيذ البرنامج التكويني ترجمة ما تم التخطيط له نظريا الى واقع عملي وتعتبر من المراحل الحاسمة والمؤثرة على تحقيق الأهداف المسطرة وتتضمن هذه الخطوة الاعداد للتنفيذ والتنفيذ الفعلي من خلال القيام بالإجراءات التالية:

- تجهيز المكان المخصص بالعتاد والمستلزمات الضرورية للتكوين.
- اعلان الجداول الزمنية لتنفيذ البرنامج التكويني.
- توفير المناخ الملائم والظروف المناسبة لاستقبال المتكويين.
- استدعاء الافراد المعنيين بالبرنامج التكويني.
- بداية التطبيق العملي للبرنامج التكويني.

### 4.10 . مرحلة متابعة وتقييم البرنامج التكويني:

تقييم البرنامج التكويني هو عبارة عن قياس مدى فعاليته بالإضافة الى قياس حجم التغيير الذي احدثه في معارف وسلوكيات ومهارات المتكويين حيث تعتبر عملية التقييم ذات أهمية كبيرة الا ان الكثير من المؤسسات لا تقوم به على أساس علمي وبالتالي عدم الاستفادة من الأهداف التي ترمي لها عملية التقييم والمتمثلة في: (عبد الخالق، بالطيب، مرجع سبق ذكره، ص27):

- معرفة نقاط الضعف التي حدثت خلال مرحلة البرنامج التكويني، من حيث اعداده او تنفيذه ومعرفة أساسها للعمل على معالجتها في المستقبل.
- التعرف على مدى نجاح المتكويين في تحمل مسؤولياتهم الملقاة على عاتقهم وقيامهم بعملية التكوين.
- بيان مدى استفادة المتكويين من التكوين.

وهناك عدة معايير يمكن استخدامها في تقييم مدى فعالية البرنامج التكويني منها: (حrchوش والسالم، 2009، ص141).

- ردود أفعال المتكويين.
- التعلم الذي اكتسبه المتكون.
- سلوك المتكون في العمل.
- النتائج المحققة على مستوى المؤسسة ككل.

### 1.1. العوامل المؤثرة في فعالية البرنامج التكويني:

هناك عدة عوامل تلعب دورا أساسيا في فعالية برنامج التكوين وهي:

- التركيز على تعليم المتكويين أشياء جديدة تخدم أعمالهم الحالية والمستقبلية.
- التأكد في استيعاب المتكويين لما تعلموه من البرنامج.
- التركيز على التعلم التجريبي، أي إتاحة الفرصة للمتكون ان يمارس ما يتعلمه بنفسه لترسيخ المعلومة لديه والتأكد في تطبيقه على ارض الواقع.
- اطلاع المتكون على الأخطاء التي وقع فيها اثناء تكوينه وما هي الأسباب التي أدت الى وقوعها وكيفية معالجتها.
- توفير مدخل التعلم المسرع الذي يسعى الى توفير الجو والمناخ التعليمي المادي والمعنوي ليتسنى للمتكويين الاستفادة مما يتعلموه في البرامج بأقصى فعالية وبسهولة وسرعة. (جو تعليمي هادئ ومريح، المعاملة الحسنة للمتكويين، الثناء والثناء عليهم، تشجيعهم، تخفيض التوتر والضغط على المتكويين، استخدام وسائل وتقنيات جديدة في التعلم... ذلك بالاعتماد على الوسائل التكنولوجية المتعددة والتي تساعد على اكتساب المهارات والمعرفة بصورة أفضل). (علي عباس، 2008، ص82).

وأیضا هناك من قسم مراحل تنفيذ وتصميم البرنامج التكويني الى أربعة مراحل والتي تتمثل في:

#### . المرحلة الأولى: تحديد الاحتياجات التكوينية.

- الاحتياجات.

• الأهداف.

. المرحلة الثانية: تميم برامج التكوين.

• موضوعات التكوين.

• أساليب التكوين.

• المكونين.

. المرحلة الثالثة: تنفيذ برامج التكوين.

• الجدول الزمني.

• مكان التكوين.

• المتابعة اليومية.

. المرحلة الرابعة: تقييم كفاءات التكوين.

• تقييم المتكونين.

• تقييم إجراءات البرنامج.

• تقييم النشاط. (سهر احمد كامل، 2001، ص 455).

**12. معوقات ومقومات عملية التكوين.**

ان عملية التكوين كغيرها من العمليات لها جملة من المعوقات التي في بعض الأحيان تحول دون إتمام العملية بشكل صحيح، مما يقلل من إمكانية النجاح والتي من بينها نذكر:

- اهمال عنصر الوقت نتيجة للتوقع الكثير في وقت قصير.
- عدم تأييد الإدارة العليا مما يؤدي الى وجود مناخ غير ملائم للتكوين.
- عدم متابعة التكوين حيث انه لا ينتهي بانتهاء البرنامج الرسمي.

- انفصال التكوين عن ظروف وطبيعة العمال بالمؤسسة، كما لا يتكون من هم في حاجة ماسة الى التكوين وبالتالي يعود العامل لممارسة عمله كما كان يمارسه في السابق وان لم تنخفض الكفاءة فإنها لا ترتفع.
- الفشل في ترجمة المعرفة المكتسبة خلال عملية التكوين الى عمل فعلي، بمعنى ان ما اكتسبه الفرد من خلال هذه العملية لا يجد سبيله ابدأ الى التطبيق الفعلي في المؤسسة، وقد يعود ذلك الى المتكون نفسه نتيجة لعدم قدرته على تطبيق ما تكون عليه.
- كما انه قد يرجع الى جو ومناخ العمل الغير مساعد والذي لا يتيح للعامل فرصة للتجديد وتطوير في أساليب العمل، وقد يرجع السبب الى معارضة بعض المسؤولين خاصة في المستويات الهرمية العليا، لفكرة التكوين وعدم ايمانهم بأهميته. (منى نوري، 2010، ص277).
- صعوبة تقييم أداء النظام التكويني سواء على مستوى المكونين او القائمين بتصميم البرنامج خاصة ما إذا كان التكوين يمارس بالطريقة التقليدية.
- وللتقليل من النتائج التي تخلفها معوقات عملية التكوين لا بد من الاعتماد على مقومات التي تتمثل في:
- التعامل مع التكوين باعتبارهم استثمار طويل الاجل.
- وضع سياسات هادفة وفعالة للتكوين.
- قبول المتكونين كما هم وتقبل الأخطاء التي تصدر منهم اثناء التكوين.
- الادراك بان التكوين عملية مشتركة ومستمرة.
- تشجيع المتكونين على التعلم والتطوير.
- التأكد من وجود الأشخاص المناسبين في التكوين المناسب. (توني نيوباي، 2003، ص41).

- دعم وتشجيع ومكافئة المتكويين في تطبيق ما اكتسبوه من المعارف والمهارات في أداء العمل.
- تقييم فعالية التكوين بتكلفة معقولة، فالتقييم يمكن ان يوفر إشارات ودلالات تقود الى أفكار حول كيفية تحسين التكوين. (حسين حريم، 2003، ص206).

### 13. نتائج التكوين.

ان التكوين كباقي العمليات التي تقوم بها الادارة بهدف تطوير عملها له مخالفات سواء كانت إيجابية او سلبية:

#### النتائج السلبية للتكوين:

##### 1 . بالنسبة للفرد.

- زيادة ثقة العاملين بأنفسهم نتيجة اكتساب معلومات وخبرات وقدرات جديدة، مما يؤدي الى رفع الروح المعنوية وما يترتب عنها من احداث في اتجاهاتهم داخل المؤسسة.
- سرعة التعلم لان التكوين واقعي وملمس، يأتي من خلال الممارسة الفعلية للعمال ومن ثم اكتشاف الأخطاء وتصحيحها بطريقة عملية. (سيد محم جاد الرب، 2009، ص124).

##### 2 . بالنسبة للمؤسسة.

- تنمية كفاءات وخبرات العاملين وزيادة مهاراتهم تزيد من قدراتهم على تطوير العمل داخل هذه المؤسسة.
- اعداد أجيال من الافراد لشغل الوظائف القيادية على جميع مستويات العمل داخل المؤسسة.

- مواجهة التغييرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية، ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي السائد في المجتمعات الصناعية والتجارية المتقدمة. (منى عباس، انيس عبد البسيط، 2011، ص228).

النتائج السلبية للتكوين.

. عدم التوافق بين المعرفة والسلطة:

والمقصود هي تلك الحالة من التوتر في العلاقات بين المسؤولين والافراد الذين تلقوا معارف، تجعلهم يتميزون ويطالبون بمعاملة خاصة، وهذا نتيجة التصور الذي يملكونه على ان الزيادة في الاجر تصاحبها دائما الزيادة في السلطة وفي الرواتب، وهو ما قد لا يسمح به القانون الاساسي للمؤسسة، لذا يصبح التكوين في هذه الحالة منتجا للنزاعات داخل المؤسسة.

. عدم كفاية التكوين:

أي ان الافراد الذين خضعوا للتكوين لا يعينون في المهام الموافقة لهذا الأخير مما يدفعهم الى انتقاد الرؤساء المباشرين لهم والمطالبة بإعادة تحديد مهامهم، مما يؤدي في النهاية الى إعادة تعريف التنظيم الخاص بالمؤسسة ككل، وهو الامر الذي ينتج عنه الكثير من الاثار التي لا ترغب بها المؤسسة بشكل عام.(حجازي ومعالم، دس، ص51-52).

## خلاصة

يعتبر التكوين من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة في الوقت الراهن وهذا لما هو واقع في عصر العولمة بحيث يجب على جميع المؤسسات ان تحسن من أداء عمالها، وذلك لتجنب الوقوع في مخاطر من جهة و تحقيق أفضل إنتاجية من جهة أخرى، وفكرة الاهتمام بوظيفة التكوين تضمن للمؤسسات في تحقيق غاياتها، وكسب أحسن أداء لعمالها. فقمنا في هذا الفصل بدراسة التكوين الذي يهتم بتحقيق هدف مهم وهو تحسين أداء العاملين في المؤسسة و من اجل التعمق في العنصر قمنا بتقسيمه الى عنصرين هامين، هما، العنصر الأول يتمثل في التكوين، أهميته، أهدافه، شروطه وخصائصه...الخ.

## الفصل الثالث: التوافق المهني.

### تمهيد.

- 1- تعريف التوافق المهني.
- 2- أهمية التوافق المهني.
- 3- أسس التوافق المهني.
- 4- معايير التوافق المهني.
- 5- شروط التوافق المهني.
- 6- مظاهر التوافق المهني.
- 7- العوامل المؤثرة في التوافق المهني.
- 8- قياس التوافق المهني.
- 9- أساليب تحقيق التوافق المهني.
- 10- سوء التوافق المهني. (تعريفه، أسبابه ومظاهره).
- 11- نظريات التوافق المهني.

### خلاصة

## تمهيد.

يعد التوافق المهني عملية مهمة في حياة الفرد لأنه يقضي معظم وقته في العمل لهذا عليه ان ينسجم ويتلاءم مع البيئة المهنية، أي ان تكون له قدرة على التكيف مع مختلف متغيراتها كظروف العمل الفيزيائية والمادية وكذلك طبيعة العمل الذي يقوم به بالإضافة الى العلاقات الاجتماعية التي تربطه بزملائه ورؤساءه في العمل، كما تلعب الحالة النفسية للفرد دور مهم في توافقه المهني، فكلما كانت نفسية العامل جيدة ومتوازنة كلما زادت رغبته واستعداده للعمل، وبهذا يستغل كل طاقاته ومهاراته في أداء عمله بكفاءة وجدارة، فالتوافق قد يحقق للفرد كل طموحاته وأهدافه.

ومن خلال هذا الفصل سنتطرق الى كل من أهمية وكذا المعايير والشروط اللازمة للتوافق المهني وكذلك العوامل المؤثرة فيه والأساليب التي يجب اتباعها من اجل تحقيق التوافق المهني السليم.

## 1 . تعريف التوافق المهني:

تعريف فرج عبد القادر طه (1986) " التوافق المهني هو توافق الفرد في عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيطه في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر الزمن، وتوافقه لخصائصه الذاتية". (طه، 1986، ص52).

كما يعرفه أيضا: " انه نجاح الفرد في عمله، بحيث يبدو في جانبين أساسيين هما الرضا المهني الإجمالي، والرضا عن جوانب معينة من بيئة الفرد".

أما الباحث عباس محمود عوض (2006) فيعرف التوافق المهني على أنه "العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم". (عوض، 2006، ص15).

كما نجد سعيد محمد عثمان (2006) قد عرفه بأنه: "توافق الفرد مع عمله فهو يشمل توافقه مع مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه مع التغيرات التي تطرأ على فترات من الزمن وتوافقه مع خصائصه الذاتية". (عثمان، 2006، ص26).

كما يعرفه كل من الباحثين فريند وهاجر (FRIEND ET HAGGAR) (1989) بأنه: "درجة التوازن بين جوانب الرضا التي يبحث عنها العامل في عمله ومصادر الرضا التي يوفرها العمل له". (عبد الحميد، 1998، ص132).

ويرى الباحث بديع محمود مبارك (2001) بأن: "التوافق المهني هو توافق العامل مع جميع متغيرات العمل مما ينبعث عن الرضا المهني، ويتضمن ذلك رضا العامل واشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته، مما ينعكس على إنتاجيته، كفاءته، علاقته بزملائه، ومع بيئته". (مبارك، 2001، ص48)

## 2. أهمية التوافق المهني:

يستهدف التوافق الرضا عن النفس وراحة البال والاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل مع الآخرين ولا يحتاج ذلك أكثر من التعرف على حاجات

النفس ومعرفة إمكانات البيئة، فالتوافق كوسيلة هو عملية اشباع حاجة الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس والارتياح ويمكن حصر أهمية التوافق في النقاط التالية:

- قدرة الفرد على مواجهة مشاكله بمعرفة الأسباب ومحاولة التغلب عليها.
- قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي.
- إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع باقي افراد المجتمع يسودها الود والاحترام المتبادل.
- اكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته المهنية وذلك عن طريق احتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها.
- تمتع الفرد بالتوافق النفسي والاجتماعي مما يساهم في زيادة الإنتاجية. (دوسوقي، 1976، ص385-386).

### 3. أسس التوافق المهني:

هناك أربعة أسس او مقومات للتوافق المهني لا يمكن للشخص ان يتوافق مع بيئته المهنية إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات وهي: الاستعدادات، الميول، القدرات والسمات الشخصية.

**1. الاستعدادات:** يذكر "مرزوق" ان الاستعدادات هي القدرة الطبيعية او الفطرية لدى المرء على اكتساب أنواع عامة او خاصة نسبيا من المعارف او المهارات.

**2. الميول:** هي استعدادات وجدانية وانفعالية مكتسبة تحمل الفرد على ان يقوم او يهتم بنشاط عمل معين دون غيره، بحيث تلعب التنشئة الاجتماعية خصوصا الاسرية منها دورا بالغا في تحديد ميولات الفرد المهنية.

**3. القدرات:** عنصر أساسي من العناصر المؤثرة في السلوك وبالتالي في الأداء الفردي والجماعي فقدره عامل مركبة من متغيرات عديدة تتفاوت طبيعة هذا الأداء ومتطلباته من القدرة التي تمكن الفرد من انجاز العمل على الوجه المطلوب تماما.

4. السمات الشخصية: هي جملة من الخصائص الاجتماعية والفعلية والمزاجية التي تميز الفرد عن غيره، ومن امثلة السمات الاجتماعية نذكر القدرة على ضبط النفس والميل الى التسامح، ومن السمات الخلقية نذكر الأمانة والصدق، ومن السمات المزاجية نذكر الثبات الانفعالي. (بوعطيط، 2017، ص85).

#### 4. معايير التوافق المهني:

يؤكد جميع العلماء انه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال مجموعتين أساسيتين وهما: الرضا والارضاء.

أولاً: الرضا: يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه وزملائه والشركة او المؤسسة التي يعمل فيها وظروف عمله وساعات عمله، واجره، ونوع العمل الذي يشغله). كما يشمل اشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الذين يعملون في مهنته.

ثانياً: الارضاء: يتضح من انتاجياته وكفاءاته، ومن الطريقة التي ينظر بها الى مشرفه وزملائه والشركة او المؤسسة التي يعمل فيها، كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره، ومن الإصابات التي تكون له ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن، ويتضح أيضا من اتفاق قدرته ومهاراته المتطلبة للعمل. (السعيد، 2017، ص13).

#### 5. شروط التوافق المهني:

التوافق المهني للعامل لا يتم بشكل صحيح الا إذا توفرت جملة من الشروط والتي تتلخص فيما يلي:

1. شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي.
2. شعور العامل بان صاحب العمل يقدره ويعتني به.
3. ادراكه وشعوره بالمساواة مع غيره من العمال.
4. حبه لنوعية العمل.
5. توفير فرص التدريب المهني في العمل.

6. توفير فرص استغلال أفكاره وآرائه في عملية الإنتاج وشعوره بالأمن والاستقرار.
7. معاملة العمال معاملة إنسانية باحترام رايه واخذ صوته واطاحة الفرص له والاخذ باقتراحاته.
8. اتاحه فرص الترقى امام العمال وعدم تعيين فرد جديد في عمل رئاسي الا إذا استحال ترقية فرد من الموجودين في المؤسسة الى هذا العمل الرئاسي فهذا يشبع تطلعات العمل الى الترقى من جانب، ومن الجانب الاخر يجعلهم يحسون ان رئيسهم زميلا لهم وليس غريبا عنهم فترتاح نفوسهم ويسهل توحدهم وتفاعلهم، وبالتالي توافقهم المهنة.

نستنتج من خلال هذا الطرح هذا العامل لا يتوافق مع عمله وبيئة عمله الا إذا كان هناك عدد من الشروط، كالشعور بالرضا والاحترام والتقدير واطاحة له الفرص لتطوير ذاته، وفي حالة غياب بعض من هذه الشروط قد يخل ذلك بتوازن شخصية العامل ونفسيته مما يؤثر على عمله وعلاقاته الاجتماعية في العمل. (جمعة أولاد حيمودة، 2005، ص79).

#### 6 . مظاهر التوافق المهني:

ان الحكم على العامل على العامل على انه متوافقا مهنيا او غير متوافق يتطلب منا معرفة مؤشرات التوافق المهني التي يمكننا بواسطتها الحكم على توافق الفرد من عدمه ويمكن حصرها من خلال المظاهر السلوكية العديدة التي يتخذها التوافق المهني فيما يلي:

- القدرة على الحفاظ على العلاقات الاجتماعية مع الاخرين وتنميتها.
- القدرة على التعامل بذكاء مع المشكلات التي يواجهها العامل في مهنته.
- القدرة على تقبل الذات والآخرين مع إدراك جوانب القوة والضعف فيها.
- القدرة على اتخاذ قرارات عملية.
- القدرة على الالتزام بمواعيد العمل والاهتمام والاجتهاد في العمل.
- القيام بالأداء الوظيفي على الشكل الجيد.
- الاستقرار والتوازن الانفعالي. (مكناسي، 2007، ص47).

## 7- العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

يمكن تحديد اهم العوامل التي تحدد التوافق المهني فيما يلي:

## أولاً:العوامل التكنولوجية والحضارية.

تشمل التغيرات التكنولوجية والحضارية وانعكاساتها على البناء الاجتماعي وشخصية العامل وامنه واستقراره، فقد أدى التطور التكنولوجي وخاصة الية التلقائية الى انتشار الاضطرابات النفسية و التخوف من البطالة و فقدان المهنة و توسع الاعمال الذهنية و الفكرية حلى حسب الاعمال اليدوية مما أدى الى تقليص العمالة و غزو الصناعة للمجتمع الريفي في احتدام الصراع بين قيم و تقاليد الحياة الزراعية المستقرة و حركية المجتمع فحولت العلاقات الشخصية الأولية الى علاقات عضوية و اغتراب العمل، و يتجلى تباين الخصائص التكنولوجية و الحضارية للمجتمعين في تأثر البناء الاجتماعي الحضاري بأسلوب الانتاج و علاقات الإنتاج.

## ثانياً: عوامل داخل المصنع.

## أ. علاقة العامل بنظام المؤسسة:

الفرد كلما شعر بالارتياح والامن زادت قدرته الإنتاجية وارتفعت دوافعه للعمل ويصبح أكثر ولاء و انتماء للمؤسسة، وذلك ان توافقه مع عمله وظروفه الخارجية ينعكس بدرجة كبيرة على علاقة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة.

## ب . علاقة العامل بعمله:

ويقصد بها تكييف الشخص لعمله أي وضعه في العمل الذي يستطيع ان يؤديه بنجاح لكونه يتناسب ويتلاءم مع ذكائه وقدراته، يرضى عنه، ويميل الى ممارسته لأنه يتماشى مع ميله ومستوى طموحه وفكرته عن نفسه.

### ج . علاقة العامل بظروف العمل الفيزيائية:

ان الظروف الفيزيائية تؤثر على توافق الفرد مع عمله بحيث يجب ان تكون هذه الظروف مواثبة من الإضاءة والحرارة والرطوبة والضوضاء، فشعور العامل ان المؤسسة الصناعية تهتم به وتحاول قدر الإمكان تحقيق أفضل الظروف الملائمة له هذا يرفع من انتاجياته كما وكيفا، وبمعنى اخر انه عندما يشعر العامل ان تحسين الظروف الفيزيائية ليس فقط بهدف رفع الإنتاج ولكن لتوفير ظروف صحية مناسبة له وهذا يساعده على توافقه المهني.

### د . علاقة العامل برؤسائه:

كلما كان السلوك وتعامل الرئيس مع العمال حسنا وجيدا كلما أشعره ذلك بالاحترام، وان العمل على ارشاده وتشجيعه أعطاه ذلك فرصة كافية للنمو والتقدم والتوافق مهنيا وكذا تنمية اخلاصه للمؤسسة.

### هـ . علاقات العمل بزملائه:

ان علاقة العمل بزملائه عامل هام وفعال في تحقيق التوافق وهي الوسيلة الأولى في احداث التناغم بين زملاء العمل، كما ينبغي على المؤسسة ان تساعد الافراد على التوحد والشعور بالانتماء الى وحدات العمل التي يعملون بها، ذلك يؤدي الى تحقيق التوافق بينهم والتألف ورفع كفاءاتهم الإنتاجية ذلك ان موقف العمل وجو العلاقات الإنسانية الودودة والحميمة فيه ذات أثر بالغ على الصحة النفسية للعامل مما يساعد على تحقيق التوافق المهني. (عوض، 2005، ص24،26).

### ثالثا: عوامل خارج المصنع.

إن العامل ليس عضوا في المؤسسات العامة فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة ومتعددة الأهداف و وجهات النظر، و يختلف مركزه في كل منها عن مركزه في الأخرى اختلافا كبيرا، فهو عضو في أسرته، وشخصيته هنا تتراوح بين السيطرة والخضوع بقدر ما بينه وبين كل فرد من هذه الجماعة من علاقات، ثم هو فرد في جماعة النادي والأصدقاء... وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي حتى يكون

قادرا على التعاون مع هؤلاء الافراد ويكون معهم علاقات صحية خالية من الشذوذ، ويصادف العامل صعوبات شخصية متنوعة في سبيل الحصول على التوافق، ويقدر نجاحه في التغلب على هذه الصعوبات يشعر العامل بالراحة النفسية التي تتعكس على مظهرها وحياته وعمله. (عبيد، 2016، ص 479).

#### رابعاً: العوامل الشخصية.

هي مجموعة خصائص الفرد وخصاله المعرفية والوجدانية والجسمية والنفسية التي تؤثر وتحدد توافقه لبيئته المهنية.

#### أ . الحالة الصحية:

نشير الى توافر علامة إيجابية في حالة الصحة الجسمية والنفسية والاجتماعية والمهنية كالشعور بالرضا والسعادة وراحة البال والتوافق والقدرة على مواجهة المشاكل. (عبد الخالق، 2013، ص 62، 233).

#### ب . الحالة النفسية:

هناك علاقة بين الحالة النفسية للفرد وما يتركه العمل من اثار عليه، فبلا شك فان الفشل والإحباط في العمل قد يؤدي الى الاضطراب والانفعال لدى الفرد، اما الاستقرار النفسي وما يتمتع به الفرد في عمله من توافق وتكيف يؤدي الى زيادة الانتاجية. (زبيدي، ولمين، 2012، ص 108).

#### ج . السمات الشخصية:

وهي العوامل والصفات الخلقية والمزاجية والاجتماعية التي تميز الفرد عن غيره وتحدد أسلوب تعامله مع البيئة المهنية وهي تتمثل في قدرته على ضبط نفسه ومثابرتة على عمله وتحمل المسؤولية والالتزام والمرونة وكذا ميوله وقدراته واستعداداته ومستوى ذكائه. (ربيع، 2015، ص 61).

بناءا عليه يمكن القول ان التوافق المهني للعامل مرتبط بمجموعة من العوامل والتي قد تحقق له ذلك بداية من العوامل التكنولوجية والحضارية المتمثلة في الوسائل والآلات

المستعملة وكذا الاختلاف ما بين المجتمع الصناعي والريفي، إضافة الى علاقته بالبيئة الداخلية للعمل من نظام واسس وقواعد وطبيعة العمل وما يتعلق بها من ظروف فيزيقية وصحية ونفسية، وكذا اجتماعية والتي تتمحور في العلاقة مع الرؤساء والزملاء ومن ثم العوامل الخارجية والتي تساهم وبشكل كبير توافقه وهذا يكون في اطار ما يكونه من علاقات اجتماعية في النسق الاجتماعي ككل، كالأسرة والجماعة والأصدقاء... وغيرها، وهناك عوامل مرتبطة بشخصية الفرد بحد ذاته والتي تعبر عن نفسيته وحالته الصحية كشعوره بالانفعال والقلق والاضطراب وهذا كله يؤثر على توافقه مع عمله، لذا عليه ان تكون له قدرة على مواجهة كل هذه العوامل من خلال ضبط نفسه واستغلال كل طاقاته ومهاراته في تفادي أي ظروف قد تقف عائق امام توافقه المهني.

### 8. قياس التوافق المهني:

يمكن قياس التوافق المهني للعامل باستخدام ما يلي:

1. مقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
2. مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.
3. بطارية قدرات. (عبد الله، 2005، ص 61).
4. الاستبيان واستمارة المقابلة.
5. مقياس الميول والرغبات والطموح.
6. مقياس الملائمة المهنية.
7. مقياس الإنتاجية.

ومن الاختبارات المشهورة اختبار بل BELL الذي يقيس التوافق في مجالاته المهنية والاجتماعية والصحية والاسرية والانفعالية. (القاسم، 2001، ص 49).

يمكننا القول للحكم على التوافق المهني توجد العديد من المقاييس والاختبارات التي من شأنها معرفة مدى وجود التوافق او انعدامه.

## 9. أساليب تحقيق التوافق المهني.

يمكن تحقيق التوافق المهني باستخدام الاساليب التالية:

1. استخدام الطرق العلمية للموائمة بين الافراد ومتطلبات العمل من خلال:
  - الاستعانة بالمقابلات والاختبارات لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب من حيث استعداداته وقدراته الشخصية والعقلية المختلفة وتتضمن عملية الموائمة، الارشاد المهني، دراسة الفرد وتحليل العمل المهني.
  - الاستعانة ببرامج التدريب المختلفة، حيث ان التدريب أساسيا وضروريا لكل فرد اذ كن نريد منه التكيف مع مهنته والنجاح فيها، والتدريب يساعد في احداث الرضا عن العمل من حيث الشعور بالنجاح من خلال اتقان العمل وارتفاع الروح المعنوية. (الدهري، 2005، ص80-81).
2. ان توفير بيئة العمل المناسبة للعامل لتأدية عمله على أحسن وجه مثل تزويده بالأدوات والمواد المناسبة التي تساعد على الإنتاج بكفاية وبحد أدنى من المجهود والتي تساعد على اشباع حاجاته المختلفة بالإضافة الى توفير الظروف الفيزيائية المناسبة للعمل من حيث الإضاءة والتهوية والضوضاء. (عويضة، 1996، ص172).
3. ضرورة ان تحرص المؤسسة على إقامة علاقات راضية مرضية يرضى عنها هو ويرضى عنها الاخرون. وعليها ان تحرص على غرس روح التعاون والثقة في التعامل.
4. ضرورة وجود نظام ديمقراطي صناعي داخل المصنع او الوحدة الإنتاجية يحرص على زيادة كفاية الإنتاجية للعامل والمصنع. (عبد الله، 2005، ص26).
5. ان التنظيمات النقابية تزيد شعور الافراد بالاتحاد والمشاركة، حيث يجد الفرد أحيانا إرضاء بديل لحاجته المحبطة في المنظمات الاجتماعية المختلفة وذلك من خلال نقابته لأنها تستطيع ان تستجيب لحاجاته ومتطلباته.

6. تحسين الصحة النفسية للعامل (الارشاد النفسي) قد يكون سبب عدم الرضا المهني أحيانا عائدا الى سوء توافق شخصي او مشكلات خارج العمل وقد حدد شافر ويشوين ثلاثة طرق لتحسين الصحة النفسية او التوافق النفسي:

- تهيئة خدمات الارشاد.
- تهيئة إرشادات مناسبة لاختيار الافراد وتدريبهم.
- تنظيم الصناعة بكيفية تترقى بالقيم الإنسانية وتعترف بقيمة العاملين كبشر. (حسن الدهري، 2005، ص81).

7. الخدمات الاستشارية: قد يحتاج العامل الى خدمات مختلفة، فاذا لم تستطع الحصول عليها فإنها تكون سببا في الشعور بالقلق وسوء التكيف مع بيئته، وهذه الخدمات تحتاج الى خبرة اشخاص متخصصون في النواحي الطبية والتربوية وغيرها. (عويضة، 1996، ص172).

وللتحقيق التوافق المهني لنارب ليفي LEVI.L (1978) مبادئ ستة تعبر عن المتطلبات النفسية للعمال من خلال دراساته التي اجراها في السويد وهي:

- ان يكون العمل مرغوبا ومتنوعا.
- ان يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي والمعرفة.
- ان ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل.
- ان يؤدي العمل لمستقبل يريجه العامل. (أبو زيد، 2012، ص290).

10 . سوء التوافق المهني.

10 . 1 مفهوم سوء التوافق المهني.

يتمثل سوء التوافق المهني بمعناه العام في عجز الفرد عن إقامة علاقات راضية مرضية بينه وبين من يتعامل معهم من الناس والاشياء في بيئته الاجتماعية والمادية، أي عجزه عن حل مشكلاته اليومية على اختلافها ولسوء التوافق مجالات عديدة، فهناك سوء التوافق المهني وسوء التوافق الدراسي وسوء التوافق الديني.

ويرى سعد الرياض في سوء التوافق المهني بأنه الوجه السلبي لعملية التوافق المهني وهو نمط سلوكي غير ملائم يتمثل في عجز العامل عن التكيف السليم عن ظروف عمله المادية والاجتماعية، او الشخصية او لهم جميعاً، ولما يطرأ على هذه الظروف من تغيرات، وينشأ هذا العجز اما للنقص في اجتهاد العامل او استعداده او لعدم تناسب قدراته لنوع عمله، او ينشأ عن اعتلال الصحة النفسية للعامل او ان يكون نتيجة لهاذين العاملين معاً. (سعد، 2005، ص78).

يرى القاسم "ان سوء التوافق يمثل الوجه السلبي لعملية التوافق وهو نمط غير ملائم يتمثل في عجز العاملين عن التكيف السليم لظروف عملهم او لظروف شخصية او لهما جميعاً مما يجعلهم غير راضيين" (القاسم، 2001، ص49).

### 10 . 2 أسباب سوء التوافق المهني.

نظراً لأهمية للتوافق المهني حاولت بعض الدراسات تحديد أسباب سوء التوافق المهني وهذا في محاولة إعطاء الأسباب ن اجل الوصول لعلاج لها واهميتها:

#### 1 . أسباب تعود للعامل:

إن عدم شعور العامل بالأمن والحساسية الزائدة والخوف والانهك والقصور الادراكي والاكتار من الأخطاء والحوادث والتمرد والاسراف في الشكاوى كلها عوامل تؤدي وأسباب تؤدي الى سوء التوافق المهني. (دويدار، 1995، ص285).

#### 2 . أسباب تعود للعمل:

مثل سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المديرين والمشرفين والرؤساء المحيطين به، وسياسة الترقى والأجور وعدم وجود تعليمات واضحة وكثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين.

#### 3 . أسباب تعود للبيئة:

تتعلق بظروف البيت الغير ملائمة، مرض أحد افراد العائلة، سوء الحالة المالية والسكن البعيد الغير المناسب والصراعات داخل الاسرة، ويلاحظ ان الشعور بالتعب والملل من

العوامل المؤثرة على التوافق المهني والتي تؤدي الى سوء التوافق خاصة بالنسبة للأعمال النمطية المتكررة. (مبارك، 2001، ص50-51).

### 10. 3 مظاهر سوء التوافق المهني.

من الاعراض او مظاهر سوء التوافق المهني التي تعبر عن عدم رضا العاملين او الاستياء المهني والتي تشكل خطرا على المؤسسة وسلامتها نذكر على النحو التالي:

1. سوء انتاج العامل من حيث الكيف وقلته من حيث الكم.
2. كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل إضافة الى وقوعه لأخطاء فنية كثيرة اثناء عمله.
3. إساءة استخدام الآلات والأدوات وكثرة الفقد من المواد الخام.
4. مرض العامل وكثرة غيابه عن العمل بدون عذر وتنقله من عمل لأخر.
5. يبدو على العامل اعراض التكاسل والامبالاة لكل ما يدور حوله في المصنع.
6. يصبح العامل أكثر شغبا في تعامله مع رؤسائه وزملائه.
7. اسراف العامل في الشكوى وتبدو عليه علامات ومظاهر التمرد على اللوائح والتعليمات والرؤساء بالمصنع او عدم الصياغ لذلك.
8. السلوك العدواني والتخريبي للعامل وتحريض زملائه في العمل على الشكوى والتمرد ضد اللوائح ونظم العمل. (زرزوقة، 2017، ص106).

### 11. نظريات التوافق المهني.

#### النظرية المادية:

ظهرت هذه النظرية في القرن التاسع عشر (19)م وبداية القرن العشرين (20)م، وعرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور TAYLOR وقد حاول تحديد الأسس والقيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل.

وتعتبر هذه النظرية بان الانسان عامل اقتصادي بطبعه، يسعى جاهدا بزيادة أمواله، فحسب هذه النظرية فان الفرد يعمل ويطمح الى تحقيق قدر ممكن من الأموال، حيث يعمل

على زيادة الإنتاج بغرض تحسين اجره، وبالتالي جمع أكبر قدر من الأموال ولكي تزيد المؤسسة من انتاجها حسب " تايلور " لا بد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي، الذين يسعون الى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية وبين ذوي الطموح المنخفض.

فتعمل على تحقيق الطموحات أولاً بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع، كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج.

ومن هنا نستنتج أن "تايلور" قد حصر متطلبات وحاجات الافراد في الاجر، فالفرد يكون متوافقاً مهنياً اذ استطاع ان يحصل على أجر مناسب، حيث أن نظرية تايلور تؤكد على ضرورة توفير الاجر المادي وأن الفرد يملك طموحاً مادياً يسعى الى تحقيقه، قصد تحقيق التوافق في البيئة المهنية وكانت بمثابة الثورة الفكرية الصناعية حيث استطاعت ان تبين لنا طبيعة إنسانية معينة، وهذه الطبيعة التي تعبر عن مادية الفرد والتي تعتبر اهم جانب حسب هذه المدرسة، يسعى الى تحقيقه من خلال محيطه المهني.(مكناسي، 2007، ص41-43).

#### نظرية مدرسة العلاقات الإنسانية:

لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة "التون مايو" حيث كان الهدف الأول من الدراسات التي أجريت بشركة الكهرباء بمدينة "هاوثورن" هي دراسة علاقات بين الإضاءة وفعالية العمال في الأداء، الا أن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات، فلقد اكدت هذه التجارب أن الافراد يسعون من خلال عملهم الى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والامن الوظيفي، تحقيق الانتماء والابداع في مجال مهنته.

وقد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعد في تحفيز العاملين ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق وتركيز هذه الأساليب على ثلاثة أنشطة:

- تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية.

- إعادة تصميم الوظائف من اجل خلق تحديات للقدرات.
- تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوس.

ان سعي الفرد لإحداث التوافق مع بيئته المهنية يمر عبر تحقيقه لمجموعة من الحاجات وتتمثل فيما يلي:

- تحقيق الاستقرار.
- تحقيق الامن الوظيفي.
- تحقيق الانتماء.
- ابراز المواهب والكشف عن ابداعاته والمشاركة في اتخاذ القرارات وبالتالي فتوافق الفرد يتوقف على تحقيق اشباع للحاجات السابقة.
- **تقييم النظرية.**

لقد استطاعت هذه النظرية ان تبين لنا اهم الجوانب المؤثرة في سلوك الافراد، واهم الحاجات التي يسعى الفرد الى تحقيقها، فهي تعبر بقوة عن طموح الافراد ويعاب عليها ان تهتم أكثر بالجانب الإنساني. (مكناسي، 2007، ص 41-43).

#### النظرية السلوكية.

نظرية "إبراهيم ماسلو" 1954: حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته، وقد سماها بنظرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقة الى مهنة ما قصد اشباع حاجات معينة، فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته.

وتفترض نظرية الحاجات ان الافراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في انشاء مجموعة من الحاجات الذاتية، ويستند "ماسلو" الى ثلاثة (03) افتراضات أساسية وهي:

- البشر كائنات محتاجة من الممكن ان تؤثر احتياجاتها على سلوكها والحاجات غير مشبعة، فقط هي التي تؤثر في السلوك، اما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.
- ترتيب الحاجات حسب أهميتها.

- يتقدم الانسان للمستوى التالي من الهرم، عندما يتم اشباع حاجات الدنيا وقد قسم "ماسلو" الحاجات الى خمسة 05 أنواع وهي:
- حاجات تحقيق الذات.
- حاجات احترام الذات.
- حاجات اجتماعية.
- حاجات الامن.
- حاجات فيزيولوجية.

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان ان يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بداية بالدنيا في قاعدة الهرم الى المركبة في قمة الهرم.

#### • تقييم النظرية.

استطاع "ماسلو" من خلال نظريته ان يقدم لما بالتفصيل الحاجات التي يسعى الافراد الى تحقيقها ولقد الم الماما بجميع الجوانب التي يسعى الافراد من خلالها الى تحقيق التوافق، ولكن ما يعاد عليه انه تتاسى الفروق الفردية لدى الافراد (مكناسي، 2007، ص41-43).

#### نظرية فريديريك هيرزبرج.

ولقد جاءت نظريته المعروفة بنظرية العاملين كتطوير للنظرية السابقة (نظرية الحاجات) وقد اعتمد في ذلك على دراسة شملت مائتي مهندس ومحاسبين واستخدم طريقة الاحداث الجوهرية في جمع البيانات وقد استخدم في المقابلات أسئلة مثل:

- هل يمكن ان تصف حالتك عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك؟

ولقد جاءت عموماً نتائج الدراسة كالاتي: ان العمال يرغبون في وجود مجموعات عوامل في محيط العمل مما يساعدهم على التوافق ولقد كانت استجابات افراد عينة الدراسة منقسمة الى مجموعتين:

المجموعة 01: يرغب افرادها فيما يلي:

- العمل في منظمة تعترف بإنجازاتهم.
- العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترفيه.
- العمل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر.

### المجموعة 02: يرغب افرادها فيما يلي:

- العمل في منظمة ذات اشراف فني مناسب.
- العمل في جو تسوده علاقات إنسانية تتسم بالتعاون وروح الجماعة والاتصال السليم.
- العمل في منظمة توفر له وظيفة مستقرة.
- العمل ضمن رفاهية ورقي.

وبالتالي يمكن القول بان التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق الافراد بمجموعة رغبات، بينها نتائج هذه الدراسة تتمحور في اغلبها في الامن والبحث عن الاستقرار الوظيفي والعلاقات الاجتماعية بالإضافة الى الحالة الجماعية والمكانة والترقية، نمط الاشراف المناسب والمسؤولية والترقية.

### • تقييم النظرية.

ما يمكن قوله عن هذه النظرية بانها استطاعت ان تبين لنا طموحات مجموعة من المهندسين والمحاسبين في منظمات إنتاجية والمتمثلة حسب "فريديريك هرزبارج" في الاعتراف بالإنجاز والعلاقات المتبادلة ونمط الاشراف المناسب والمنصب الدائم.

الا ان ما قدمه لم يجعله يسلم من النقد فحسب "ادون" (IDON) فان هذه النظرية تحمل بعض النقائص لكون النتائج التي تعتمد عليها كانت على فئة من الإطارات (المهندسين والمحاسبين) فهي عمليا قليلة بالمقارنة بمجموعة المهن وكذلك يعاب عليها انها اهملت تأثير الفروق الفردية على مستوى الطموح لدى الافراد. (مكناسي، 2007، ص 41-43).

### نظرية التحليل النفسي:

أ. فرويد: يرى فرويد ان الشخصية فرضيا تتكون من ثلاث منظومات، هي: (الهو) (الانا ego) (الانا الأعلى super ego)، ويمثل هو اللذة والذي يظهر مع ولادة الانسان

وعمله اشباع الغرائز، ويمثل الانا الأعلى مبدأ المثل والقيم ويكتسبها الفرد من خلال التنشئة وعملها اشباع الجانب القيمي والأخلاقي لدى الفرد بأعلى درجة، ويمثل الانا مبدأ الواقع وعمله حماية الفرد وهو يوازن بين الهو والانا الأعلى ويحاول اشباعها بشكل متوازن. يعتمد التوافق لدى فرويد على الانا، فالانا تجعل من الفرد متوافق او غير متوافقا فالانا القوية التي تسيطر على الهو والانا الأعلى وتحدث توازنا بينهما اما الانا الضعيفة فتضعف امام الهو فتسيطر على الشخصية فتكون شخصية شهوانية تحاول اشباع غرائزها دون مراعاة الواقع او المثل مما يؤدي بصاحبها الى الانحراف وعدم مراعاة الواقع ينعكس عليها سلبا ومن ثم الى الاضطراب، اما سيطرة الانا الأعلى فتجعل الشخصية متشددة بالمثل الى درجة عدم المرونة وتكون بكيت الرغبات وغرائز طبيعية او تشعر بالذنب المبالغ فيه وتؤدي الى اضطراب نفسي وسوء توافق.

يعتبر فرويد ان التوافق نادرا على الانسان كما يعتبر ان بداية سوء التوافق غالبا ما ترجع الى مرحلة الطفولة وخاصة في السنوات الخمس الأولى حينما تنمو الانا نموا غير سليم، فالنمو السليم يؤدي الى نشوء الانا القوية ويواجه الفرد حالات التوتر والقلق عن طريق حبل الدفاع اللاشعوري، ولكن اذ بلغ في استخدام هذا الحبل فانه يؤدي الى سوء التوافق. (دحماني، 2019، ص727).

ب . يونج: اعتقد يونج ان مفتاح التوافق والصحة النفسية يكمن في استمرار النمو الشخصي دون توقف او تعطل، كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية وأهمية التوازن في الشخصية السوية المتوافقة، كما قرر ان الصحة النفسية والتوافق السوي يتطلبان التوازن او الموازنة ميولنا الانطوائية وميولنا الانبساطية، كذلك أكد على ضرورة تكامل العمليات الربعة الأساسية في تخبير الحياة والعالم الخارجي وهي: الإحساس، الإدراك، المشاعر والتفكير.

ت . فرويد: اعتقد فرويد ان الشخصية المتوافقة هي التي يكون لديها تنظيم موجه في الحياة، وان تكون مستقبلة للحياة، ومنفتحة عليهم ولديها القدرة على التحمل والثقة، وقد أكد على مغزى قدرة الذات على التعبير عن الحب للأخريين بدون قلق عما قد يعقب ذلك.

ث . ادلر: اعطى ادلر الفرد الشعور بالنقص بالغ الأهمية فهو يرى ان الفرد يولد ضعيفا عاجزا نسبة للكبار فيحدث لديه الشعور بالنقص، فيحاول التغلب عليه طوال حياته، وتنتج عقدة النقص أيضا وتنتج أيضا بسبب وجود عيوب او قصور جسمية او خلقية او اجتماعية او اقتصادية او عقلية، فتؤثر هذه العيوب على نفسية الفرد وتشعره بالنقص وعدم الامن وعدم الكفاية، ومن اجل تعويض هذا النقص اعتمد ادلر أسلوب الحياة وهو الأسلوب الذي يتخذه الفرد لتحقيق اهداف الحياة التي هي بالتالي تحقيق لذاته ويختلف الافراد في الأساليب التي يتبعونها فالبعض يختار الاقتصاد فيكون رجل اعمال والبعض يختار العلم فيكون عالما والبعض يختار الادب والفن... وهنا تلعب قدرات الفرد وامكانياته الوراثية والمكتسبة دورا هاما في تحديد أسلوب حياته. (دحمانى، 2019، ص727).

## خلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نستنتج ان التوافق المهني للفرد يلعب دورا مهما في جعله اما ناجحا او فاشلا، وكلما كان الفرد متكيفا ومتأقلا مع عمله كلما زاد توازنه واستقراره ورضاه في العمل، وهذا يؤدي به الى تحقيق أهدافه واشباع رغباته وقد تم في هذا الفصل ابراز كل من أهمية وشروط ، أسس، معايير، مظاهر، عوامل ونظريات التوافق المهني والعوامل التي من شأنها التأثير عليه، ولا ننسى عنصر مهم الا وهو سوء التوافق المهني فقد ذكرنا مفهومه واسبابه أيضا البعض من مظاهره، بالإضافة الى الطرق والسبل اللازمة لتحقيق التوافق المهني للفرد.

# الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة.

تمهيد.

- 1- الدراسة الاستطلاعية.
- 2- عينة الدراسة الاستطلاعية.
- 3- مكان وزمان إجراء الدراسة الاستطلاعية.
- 4- منهج الدراسة.
- 5- الدراسة الأساسية.
- 6- عينة الدراسة.
- 7- خصائص عينة الدراسة.
- 8- أدوات الدراسة.
- 9- أساليب معالجة وتحليل البيانات.

خلاصة.

**تمهيد.**

بعد تطرقنا في الفصلين السابقين الى تقديم نظرة عامة حول متغيري الدراسة، التكوين والتوافق المهني وابرار اهمية كل منهما، وانطلاقا من النظريات والدراسات السابقة التي اعتمدنا عليها في انجاز هذا العمل سوف نتناول في هذا الفصل الجانب المنهجي للدراسة، البحث الاجتماعي لا يتمثل في جمع التراث النظري والاطلاع على البحوث والدراسات التي تناولت المشكلة فقط، انما يعتمد على العمل الميداني الذي يمكن الباحث من جمع المعلومات من المجتمع الذي يقوم بدراسته، ومحاولة اثبات الدراسة النظرية بالدراسة العلمية الميدانية من خلال مجموعة من الادوات والاجراءات المنهجية (مجتمع الدراسة وادوات جمع البيانات المتمثلة في الاستمارة، الملاحظة، المقابلة)، تطرقنا الى مجالات الدراسة (المجال المكاني والبشري والزمني) كما يبين الاساليب التي اعتمدناها في معالجة وتحليل البيانات.

**1. الدراسة الاستطلاعية:**

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة أولى عامة في أي بحث علمي، فمن خلالها يتمكن الباحث من تكوين صورة أولية عن ميدان الدراسة للتعرف على مختلف الظروف والإمكانيات المتاحة امامه والتي تساعد حتما في الدراسة. كما تسمح للباحث بتجريب أداة القياس والخروج ببعض الملاحظات الأساسية.

لقد تم اجراء الدراسة الاستطلاعية في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسى بولاية تيزي وزو من الفترة الممتدة من 24 مارس 2024 الى غاية 01 افريل 2024، وسمحت لنا هذه الزيارة بمقابلة رئيس المصلحة بالمؤسسة وقمنا بإعداد استبيانين حول التكوين والتوافق المهني، وبعد عرضهم على الاساتذة المحكمين قمنا بتصحيح وتعديل بعض العبارات التي استوجب تعديلها وهناك ايضا من تم حذفها وقمنا بتوزيعه على العمال ودعمناه بمقابلة معهم، حيث ساعدناهم في تبسيط الأسئلة بطرحها باللغة العامة تارة وبالأمازيغية تارة أخرى.

كما تأكدنا من قابلية افراد العينة على التعاون والإجابة على أدوات جمع البيانات.

**1-2- عينة الدراسة الاستطلاعية:**

تتكون دراستنا من الرجال والنساء العاملين بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM وبلغ عددهم 30 عاملا.

**1-3- مكان وزمان إجراء الدراسة الاستطلاعية:****1-3-1- مكان الدراسة الاستطلاعية:**

قمنا ببحثنا في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية م.و.ص.ك.م - ENIEM، والتي هي شركة عمومية جزائرية لصناعة الآلات الكهرو منزلية، تأسست في 12 جانفي 1983، ولكنها موجودة منذ 1974 تحت وصاية مؤسسة سونيلاك، يقع مقرها الاجتماعي في حي واد عيسى قرب مدينة تيزي وزو. وهي مؤسسة معتمدة وفق المنظمة الدولية

للمعايير (م د م 9002 - ISO 9002) منذ 1998، هي المؤسسة العمومية الاقتصادية سلية إعادة الهيكلة لمؤسسة سونيلاك SONELEC.

### 1-1-3-1 - لمحة تاريخية للمؤسسة:

إن مؤسسة ENIEM تعتبر منفذ ترسمي أساسي للمؤسسة الوطنية للصناعة والتركيب الكهربائي، حيث تم إنشاؤها بمرسوم رقم 38-19 وتوسعت ابتداء من تاريخ 12 جانفي 1983، وذلك في إطار الإصلاحات الاقتصادية المقررة من قبل الحكومة.

واستقلت ابتداء من أكتوبر 1989 باسم SPA-ENIEM EPA ويعتبر ذلك:

**ENIEM** : المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية.

**SPA** : مؤسسة ذات اسهم.

**EPA** : المؤسسة العمومية الاقتصادية.

### 1-1-3-2 - الموقع الجغرافي:

تقع المؤسسة في قلب المنظمة الصناعية "عيسات ادير" بواد عيسي على بعد 10 كلم عن مقر ولاية تيزي وزو، وتمتد على مساحة تقدر ب 5,5 هكتار، وتشرف عليها الإدارة العامة وسط مدينة تيزي وزو بجوار البنك الجزائري وتظم 8,27 ألف عامل وهي تابعة لبلدية تيزي وزو راشد.

### 1-1-3-5 - نشاط المؤسسة:

- ان مهام المؤسسة تكمن في التركيب والتطوير في ضمان توفير الإنتاج.
- تسويق الإنتاج لمختلف زبائننا وكذلك البحث عن فروع المواد الكهرو منزلية.
- خصوصا أجهزة التبريد، التجميد، الطبخ، والتهوية ولأهمية المنتوجات المصنعة من طرف المؤسسة قامت في فترة السبعينات بعملية التصدير الى الدول الأوروبية مثل فرنسا وروسيا والى الدول العربية كتونس والمغرب اما حاليا فهي تكفي في تلبية الاحتياجات الوطنية وهذا راجع الى نقص المواد الأولية التي تسبب في نقص الإنتاج وكثرة الطلب على العرض.

### 1-3-1-6- الهيكل العام للمؤسسة:

تتكون المؤسسة من مديريات التخطيط ومراقبة التسيير ومديرية المالية والمحاسبة، مديرية الموارد البشرية، مديرية التطوير ومديرية التسويق، مديرية نوعية التصنيع والتي تتفرع بدورها إلى خمس وحدات:

- وحدة التبريد Unité froid
- وحدة الطبخ Unité cuisson
- وحدة المكيفات الهوائية Unité climatisation
- وحدة الخدمات التقنية Unité prestation technique
- الوحدة التجارية Unité commerciale

### 1-3-1-7- النظام الداخلي للمؤسسة:

ان مؤسسة ENIEM تحتوي على نظام داخلي حيث وضع هذا النظام من طرف المسؤولية لخدمات السير الحسن وذلك بتحديد واجبات وحقوق كل عضو من أعضائها وهو يحتوي على ستة أبواب ولكل باب فصل ولكل فصل مواد كما يلي:

**الباب الأول:** خاص بالتنظيم العام.

**الباب الثاني:** التنظيم وشروط العمل ويحتوي على:

- التشغيل.
- المدة الرسمية للعمل.
- الساعات الإضافية للعمل.
- التأخرات والغيابات.
- العطل المرضية والسنوية.
- التكوين والترقية في مجال العمل.
- المداولة.

**الباب الثالث:** خاص بالنظافة والامن وطب العمل.

الباب الرابع: خاص بنزاعات العمل، ويحتوي:

• نزاعات العمل.

• وقاية وتنظيم النزاعات الفردية للعمل.

الباب الخامس: خاص بالتربية الجماعية للعمال، ويحتوي على:

• الأخطاء المهنية.

• إجراءات تربوية.

الباب السادس: خاص بالتنظيمات النقابية.

### 1-3-1-8- الخصائص التي تتصف بها المؤسسة ونظامها الداخلي:

- تحقيق الإنتاج بأقل تكلفة ممكنة و أعلى مردود اقتصادي.
- الاستثمار الفعال في الموارد البشرية وتطوير صناعة الأجهزة الكهرو منزلية والمساهمة في التنمية الاقتصادية.
- هي وحدة قانونية من حيث امتلاكها للحقوق وصلاحيات ومن حيث واجباتها ومسؤولياتها.
- قدرتها على البقاء بما يكفل لها من تمويل.
- القدرة على الإنتاج وأداء الوظيفة التي وجدت من اجلها وذلك وفرة الموارد الأولية وكذا الموارد المالية.
- المؤسسة كنظام مشكل من هياكل يمكن وضعها بأنها عناصر ثابتة لفترة معينة مثل في تنمية الدخل باعتبارها وحدة اقتصادية.

### 1-3-1-9- أهداف المؤسسة:

تهدف المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية الى تحقيق ما يلي:

- رفع مستوى الإنتاج وذلك من خلال جميع الموارد المهنية والمالية والبشرية.
- ضمن وتحقيق البيع وتوزيع الخدمات.
- تحقيق اهداف اقتصادية مثل تحقيق الربح مما يمكنها من رفع رأسمالها والمنافسة وهكذا استغلال عوامل الانتاج بشكل فعال وتنظيم وتطوير النشاط التجاري وذلك

لتحقيق متطلبات المجتمع وفق تخطيط جيد لعوامل الإنتاج والتدقيق والتوزيع بالإضافة الى مراقبة تنفيذ هذه الخطط وبرامجها.

- تحقيق اهداف اجتماعية مثل ضمان مستوى مناسب ومقبول للأجور وتحسين مستوى معيشة العمال وذلك بتحسين وعقلنة الاستهلاك وتوفير إمكانيات مادية ومالية للعمال الى جانب إقامة أنماط استهلاكية معينة وذلك بتقديم منتجات جيدة وذلك بواسطة التأثير في اذواقهم عن طريق الاشهار، الداعية الى جانب الدعوة الى تنظيم وتماسك العمال وتوفير تأمينات ومواقف للعمال ضد حوادث العمل ومنح التقاعد لذوي الامراض المزمنة.
- تحقيق اهداف ثقافية مثل تدريب العمال المبتدئين وتمكينهم من استعمال الإنتاج.
- تحقيق الأهداف التكنولوجية منها البحث والتنمية، حيث قامت مؤسسة ENIEM على توفير الإدارة مما زاد أهمية الاتصال.

### 1-3-1-10- العرض الوصفي للمؤسسة (وحدة التبريد):

في هذا الفصل قمنا بالعرض الوصفي لمهام وحدة التبريد ومختلف الظروف الفيزيائية السائدة في هذه الوحدة، وهذا ما نجده في هذه الوحدة، وهذا ما نجده فيما يلي:

### 1-3-1-10-1- تعريف وحدة التبريد:

تعتبر وحدة التبريد من بين اهم الوحدات المركزية للمؤسسة وتتكون من 800 عامل وهي مجزأة الى عدة اقسام نذكر منها:

أ. قسم المخبر المركزي.

ب . قسم التقني .

ت . قسم النوعية .

ث . قسم الصيانة .

ج . قسم التجارة .

ح . قسم المحاسبة والمالية .

خ . قسم الموارد البشرية.

### 1-3-1-10-2- قسم الإنتاج:

تكمن مهامه في انتاج وتطوير المنتجات وتعديلها برخصة من وحدة التبريد وتقوم بصنع الثلاجات والمبردات المختلفة برخصة النموذج الألماني BOSH مثل ثلاجة 106ل، ثلاجة 240ل، حيث انها مجهزة بوسائل الإنتاج، من عدة ورشات مثل ورشة لصنع المكيف، اشكال الانابيب، ورشة الكب، ورشة الطلاء، ورشة القطع، ورشة التركيب النهائي، وورشة المجمدات.

### 1-3-1-10-3- مهام وحدة التبريد:

تكمن مهمة وحدة التبريد في انتاج وتطوير منتجات التبريد الكهرو منزلية والمتمثلة في:

- مجمدات افقية الشكل ذات النموذج الكبير CF1686.
- مجمدات افقية ذات النموذج الصغير CF1301.
- ثلاجة 520ل.
- ثلاجة ذات أبواب زجاجية Armoire vitre.
- ثلاجة Side by side.

وهذه المنتجات تدخل فيما يسمى بالمنتج الخام (R01)، الذي هو نوعين هما:

- حجم 106ل.
- حجم 240ل.
- ونجد أيضا R02 و B ونموذج كبير وهو على ثلاثة أنواع:
- حجم 350ل.
- حجم 320ل.
- حجم 220ل.

وكما لهذه الوحدة نشاطات أخرى تتمثل في:

- تحليل صفائح حديدية وقطعها.

• المعالجة والتهيئة.

• صنع القطع الحديدية.

• تصنيع الدهن.

• تصنيع البلاستيك.

• صنع الهيكل.

• التجميع.

• التركيب.

أيضا ومن المهام التي تنجزها نجد:

• المشاركة في الاجتماعات.

• تطبيق قرارات الإدارة.

• السهر على تحقيق الإنتاج كما ونوعا.

• ضمان السيورة الإنتاجية بالاعتماد على الاستغلال الأفضل للموارد البشرية والمادية التي استتدت عليها.

• تصميم برامج الإنتاج لمواجهة المشاكل المحتملة والمتطلبات الاستثنائية.

• السهر على تحسين نوعية الإنتاج.

• السهر على التحليل المرتبط بالنوعية.

• السهر على ضمان مركبات ما بعد الصنع (Préfabrication) لاحتياجات ما بعد البيع.

• السهر على صيانة الأجهزة.

3-2- زمان الدراسة الاستطلاعية:

لقد تم إجراء دراستنا بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية من الفترة الزمنية الممتدة

من 24 مارس إلى غاية 01 أبريل 2024.

4- منهج الدراسة:

لكل بحث أو دراسة منهج علمي معين تبنى عليه وتسير وفقه هذه الدراسة، ونوع المنهج يتحدد وفق نوع الدراسة أو الظاهرة المراد البحث فيها ودراستها.

المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة المشكلة المطروحة والتحقق من الفرضيات للوصول بذلك إلى النتيجة النهائية، وتختلف المناهج المستخدمة باختلاف موضوع الدراسة، وطبيعة الموضوع هي التي تحدد عادة المنهج المستخدم والملائم للموضوع الذي نحن في صدد دراسته، وبما أن موضوع دراستنا يهدف إلى معرفة كيف يساهم التكوين في تحقيق التوافق المهني، فإنه قد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، لأن هذا الموضوع يحتاج إلى وصف وتفسير وتحليل قصد إثبات أو نفي الأحكام المتعلقة بمشكلة البحث، فالمنهج الوصفي يرف بأنه: "مجموع الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها، وتحليلها تحليلًا كميًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات على الظاهرة". (احمد عياد، 2006، ص62)

فالمنهج الوصفي يضبط البحث لتكون نتائجه موضوعية وصادقة ذات أهمية بفضل أسلوبه التفسيري التحليلي، فلا يقف عند مجرد وصف الظواهر، بل يسعى إلى تحليلها إلى العناصر التي تتألف منها، ومن خلاله أيضا يحاول الباحث الكشف عن العوامل المؤثرة في الظاهرة محل الدراسة، وارتباطها بظواهر أخرى، ومن هنا فالمنهج الوصفي يتعدى وصف الظاهرة إلى تحليلها معتمداً في ذلك على بيانات تعالج إحصائياً، والتي يمكن أن تستخدم لعدة أعراض منها تصحيح واقع الظاهرة أو تحديده أو استكمالها أو تطويره.

## 2- الدراسة الأساسية.

لقد تم إجراء دراستنا بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM من الفترة الزمنية الممتدة من 17 أبريل 2024 إلى غاية 06 ماي 2024.

## 2-1- عينة الدراسة الأساسية.

بهدف اجراء الدراسة تم توزيع استبيان على مجموعة من افراد مجتمع الدراسة حيث يتكون هذا الأخير على حوالي 2000 عامل مقسمين لطبقات، وقد اعتمدنا في العينة على العينة العشوائية الطبقية.

ومنه جاءت عينة الدراسة لتشمل 100 عامل موزعين ضمن الإطارات والتحكيم والتنفيذ وتم استرجاع 94 فقط منها.

## 2-2- خصائص عينة الدراسة:

### 2-2-1- خصائص العينة حسب الجنس:

جدول رقم (02) يمثل خصائص العينة حسب الجنس.

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
90,4 %	85	ذكر
9,6 %	9	انثى
100,0 %	94	المجموع

يتضح من خلال الجدول اعلاه رقم (02) أن نسبة عدد الذكور تتمثل في 90,4 %، أما بنسبة الإناث فقد بلغت 9 %، فنجد عدد الذكور أكبر من عدد الاناث، وهذه النتيجة راجعة الى طبيعة الوظيفة والتي تتلاءم أكثر مع العنصر الرجالي.

2-2-2- خصائص العينة حسب السن:

جدول رقم (03) يمثل خصائص العينة حسب السن.

النسبة المئوية	التكرارات	السن
11,7%	11	من 20 سنة الى 30 سنة
43,6%	41	من 31 سنة الى 41 سنة
28,7%	27	من 41 سنة الى 50 سنة
16%	15	من 50 سنة فما فوق
100,0%	94	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن العمال اللذين تتراوح اعمارهم بين [31 سنة الى 41 سنة] هي أكبر فئة بنسبة 43,6%، ثم تليها فئة [41 سنة الى 50 سنة] بنسبة 28,7%، بعدها العمال الذين يفوقون 50 سنة بنسبة 16%، اما اقل فئة فترجع الى فئة الشباب المتراوحة من [20 سنة الى 30 سنة] بنسبة 11,7%.

2-2-3- خصائص العينة حسب المستوى التعليمي:

جدول رقم (04) يمثل خصائص العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
13,8%	13	ابتدائي
40,4%	38	متوسط
42,6%	40	ثانوي
03,2%	03	جامعي
100,0%	94	المجموع

بالنظر للجدول أعلاه نلاحظ ارتفاع نسبة المتحصلين على مستوى التعليم الثانوي بنسبة 42,6%، ثم تليها فئة العمال ذو التعليم المتوسط بنسبة 40,4%، كما بلغت نسبة التعليم الابتدائي 13,8%، و2,3% من حاملي شهادات الجامعية.

## 2-2-4- خصائص العينة حسب الحالة العائلية:

جدول رقم (05) يمثل خصائص العينة حسب الحالة العائلية.

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
36,2 %	34	أعزب (ة)
59,6 %	56	متزوج (ة)
2 %	2	مطلق (ة)
2 %	2	أرمل (ة)
100,0 %	94	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن اعلي نسبة سجلت هي 59,6% والتمثلة في فئة المتزوجين، اما نسبة العزاب فقد قدرت ب 36,2% من مجتمع الدراسة، وسجلنا 4 حالات منقسمة الى حالتين للمطلقين وحالتين للأرامل بنسبة 2%.

## 2-2-5- خصائص العينة حسب الاقدمية:

جدول رقم (06) يمثل خصائص العينة حسب الاقدمية.

النسبة المئوية	التكرارات	الاقدمية
2,1 %	2	اقل من 5 سنوات
38,3 %	36	من 5 الى 10 سنوات
28,7 %	27	من 11 الى 15 سنوات
19,1 %	18	من 16 الى 20 سنوات
11,7 %	11	من 20 سنة فما فوق
100,0 %	94	المجموع

يتضح من الجدول اعلاه ان المبحوثين الذين لديهم اقدمية الخدمة في المؤسسة تتمثل في فئة [5 الى 10 سنوات] بنسبة 38,3%، ثم نسبة الفئة الثالثة المتمثلة من [11 الى 15

سنة] والمقدرة ب 7,28%، ثم فئة [16 الى 20 سنة] والمقدرة ب 19,1%، في حين ان الفئة الاخيرة والمتمثلة من 20 سنة فما فوق فقدت ب 11,7%، اما المبحوثين الذين لديهم اقل من 5 سنوات فتمثلت نسبتهم في 1,2%.

### 2-2-6- خصائص العينة حسب المنصب:

جدول رقم (07) يمثل خصائص العينة حسب المنصب.

النسبة المئوية	التكرارات	المنصب
25,5%	24	عون تنفيذ
62,8%	59	عون تحكم
7,11%	11	إطار
100,0%	94	المجموع

نلاحظ من الجدول اعلاه ان فئة المبحوثين الذين استفادوا من التكوين يصنفون في رتبة عون تحكم فيمثلون الاغلبية وذلك بنسبة 62,8%، ثم تليها نسبة فئة المبحوثين الذين يصنفون في رتبة عون تنفيذ والمقدرة ب 25,5% في حين ان نجد فئة المبحوثين المصنفة في رتبة إطار تقدر نسبتها 11,7%.

### 3- أدوات الدراسة:

هي مجموعة من الادوات التي تمكن الباحث اثناء استخدامها من الحصول وجمع عدد كبير من المعلومات حول موضوع الدراسة، ويتوقف جمع نتائج الدراسة عليها، فان استخدامها لا يتم بطريقة اعتباطية بقدر ما يتم وفق خطط مدروسة من الباحث ومجتمع البحث، فالغرض من الدراسة هو الكشف عن الدور الذي يلعبه التكوين اثناء الخدمة في التقليل من حوادث العمل، ومنه فقد اعتمدنا في الدراسة على الادوات التالية: الملاحظة، المقابلة، الاستمارة.

**3-1- الملاحظة:** تعتبر الملاحظة من الأدوات المهمة في جمع المعلومات والحقائق "وهي الأداة التي تهيئ للباحث فرصة ملاحظة السلوك الفعلي للجماعة في صورته الطبيعية، وفي مواقف معينة، وهذه الملاحظة لا تكون عابرة وعادية، بل تكون ملاحظة عقلانية، وفق مخطط منهجي. (طلال الفوال، 1986، ص)

وعلى هذا الأساس تم استخدام الملاحظة للتعرف على مجال الدراسة، حيث تم الانتقال بين مختلف اقسامها، والاطلاع على مختلف ظروف العمل، وأيضاً التمكن من الملاحظة الفعلية لسلوكات العمال وعلاقاتهم فيما بينهم، ومع الإدارة وممثليها المباشرين (المشرفين) أي معايشة الميدان، خاصة اثناء إجابة مجتمع البحث على الاستبيان، وقد اخذت هذه الملاحظات بعين الاعتبار اثناء تحليل وتفسير البيانات.

**3-2- المقابلة:** هي من الادوات المستعملة في جمع البيانات وتعتمد على التفاعل اللفظي بين الباحث والمبحوث، والمقابلة هي "انها حوار لفظي وجها لوجه بين القائم بالمقابلة والمبحوثين للوصول الى المعلومات التي تعبر عن الآراء والاتجاهات والادراكات والمشاعر او الدوافع او السلوك في الماضي والحاضر. (محمد علي محمد، 1986، ص 336).

فالباحث هو الذي يقوم بطرح الاسئلة على المبحوث، وهذا الاخير بدوره يعطي المعلومات الى الباحث بعد اجابته على الاسئلة الموجهة اليه من قبل الباحث، وقد اعتمدت الدراسة الحالية على مقابلة حالياً مع رئيس وحدة التبريد وعمالها وقد تنوعت اسئلة المقابلة لتدعيم استمارة البحث.

**3-3- الاستبيان:** يعتبر الاستبيان من أكثر ادوات جمع البيانات استخداماً وشيوعاً في البحوث الاجتماعية لسهولة معالجة بياناته بطريقة احصائية، ويعرف على انه: "نموذج يضم مجموعة من الاسئلة توجه الى الافراد من اجل الحصول على بيانات حول موضوع او مشكل او موقف ويتم تنفيذ الاستبيان اما عن طريق المقابلة الشخصية او يرسل عن طريق البريد". (رشيد زرواتي، 2008، ص 123).

### 3-3-1- الخصائص السيكومترية لاستبيان التكوين:

- تصحيح الاستبيان:

يصحح الاستبيان حسب الجدول الموضح كما يلي:

جدول رقم (08) يوضح تصحيح استبيان التكوين.

الدرجة	موافق	محايد	غير موافق
	03	02	01

- صدق المقياس.

قبل تطبيق المقياس على افراد العينة قمنا بتعديله مع ما يتناسب مع عينتنا والتأكد من مدى توفره على الشروط السيكومترية الضرورية لاي اداة قياس (الصدق والثبات)، وقد اعتمدنا على نوعين من الصدق: صدق المحكمين والصدق الذاتي، وقد استوجب كل ذلك ما يلي:

- **صدق المحكمين:** قمنا بعرض الاستبيان على خمسة (05) محكمين علما اننا قدمنا

إليهم اسئلة الدراسة مرفقة بأشكالية الدراسة قصد الاجابة على الاسئلة التالية:

- هل المقياس واضح؟

- هل بنوده له علاقة بمحاوره؟

- هل المقياس يخدم الموضوع؟

وطلبنا منهم تقديم اقتراحات للبنود التي يلاحظون انها تخدم الموضوع والبنود التي نقوم بإلغائها او حذفها، وبعد الاطلاع على اراء المحكمين قمنا بتعديل الصياغة اللغوية لبعض بنود الاستبيان، ولحساب صدق المحكمين على تطبيق معادلة كوبر والتي تستخدم لحساب نسبة الاتفاق بين التحليل الذي قام به الباحث والتحليل الذي قام به المتخصص الاخر، بحيث معادلة كوبر تساوي:

عدد مرات الاتفاق

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات عدم الاتفاق}} \times 100$$

عدد مرات الاتفاق + عدد مرات عدم الاتفاق

جدول رقم (09) يوضح صدق المحكمين لاستبيان التكوين.

رقم العبارة	محتوى العبارة	يقيس	لا يقيس	نسبة الاتفاق	الملاحظة
		العدد	العدد		
<b>المحور الأول: الاحتياجات التكوينية.</b>					
01	يتما لاحتياج للتكوين نتيجة المتغيرات التكنولوجية الجديدة في المؤسسة.	04	00	100%	مقبولة
02	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال تقييم الأداء.	02	03	60%	تعديل
03	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال المقارنة بين القدرات الحالية للعاملين ومتطلبات العمل الجديدة.	05	00	100%	مقبولة
04	يتم تحديد احتياجات التكوين حسب متطلبات العمل.	05	00	100%	مقبولة
05	يتم تنظيم دورات تكوينية في حالة احداث مناصب جديدة.	04	01	80%	مقبولة
06	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال تقييم الدوري الأداء العمال.	05	00	100%	مقبولة

المحور الثاني: محتوى الدورات التكوينية.				
مقبولة	%100	00	04	07 مدة برنامج التكوين كافية ليكتسب بها العامل المتطلبات المهنية الجديدة.
مقبولة	%100	00	05	08 الوقت الذي يجرى فيه التكوين مناسب.
مقبولة	%100	00	05	09 تم الاعتماد على الاجهزة التكنولوجية خلال الدورات التكوينية التي قمت بها.
مقبولة	%100	00	05	10 الدورات التكوينية تحقق اهداف العامل والمؤسسة معا.
مقبولة	%100	00	50	11 يتم الإعلان عن دورات التكوين في الوقت المناسب.
مقبولة	%100	00	05	12 تتضمن الدورات التكوينية ورشات تطبيقية.
مقبولة	%100	00	05	13 يتلقى المتكونين شهادات في نهاية الدورات التكوينية.
مقبولة	%100	00	05	14 تلقيك لدورات تكوينية زاد من شعورك بالمسؤولية في مجال العمل.
المحور الثالث: إجراءات تنفيذ التكوين.				
مقبولة	%100	00	05	15 برامج التكوين محددة حسب المهام المستندة اليك.
مقبولة	%100	00	05	16 يتم مراعاة الفوارق بين الافراد في اعداد البرنامج التكويني.

مقبولة	%60	00	05	هل خضوعك للبرنامج التكويني ساعدك في الاندماج مع الزملاء.	17
مقبولة	%60	00	05	تساهم برامج التكوين في اكتساب المهارات.	18
مقبولة	%100	00	05	محتوى البرامج التكوينية يساعد على مواكبة المتطلبات المهنية الجديدة.	19
مقبولة	%100	00	05	الاساليب المتبعة في التكوين فعالة.	20
مقبولة	%100	00	05	ترى ان المتكولين كانوا متحكمين في محتوى البرنامج التكويني.	21
تحذف	%0	05	00	هل محتوى البرامج التكوينية تتوافق مع متطلبات المنصب الذي تشغله.	22
<b>المحور الرابع: اهداف التكوين.</b>					
مقبولة	%100	00	05	ساهم التكوين في زيادة معارفك حول العمل.	23
مقبولة	%100	00	05	ساهم التكوين في ترقيةك لمناصب اعلى.	24
مقبولة	%100	00	05	ساهم التكوين في زيادة قدرتك في التغلب على المشاكل المهنية.	25
تحذف	%40	03	02	التكوين الذي تلقيته زاد من	26

				درجة رضاك في العمل.	
مقبولة	100%	00	05	يتم تقييم العمال بعد اكمال تكوينهم.	27
مقبولة	100%	00	05	يعد التكوين من الحوافز المعنوية للعمال.	28
مقبولة	100%	00	05	التكوين يخلف لدى العامل روح التعاون.	29
مقبولة	100%	00	05	ما تعلمته من التكوين زاد من ثقتك بقدراتك المهنية.	30

وقد تم الاعتماد على جميع البنود التي كانت نسبة اتفاق المحكمين عليها 60% فما فوق، في حين تم حذف البنود التي كانت نسبة الاتفاق عليها تحت النسبة، وبناء على هذا الأساس تم حذف بندين وهي التي تحمل رقمين التاليين: (22-26) ليصبح عدد البنود هو 28 بندا.

اما البنود التي اجمع المحكمين على ضرورة إعادة صياغتها فهي موضحة في الجدول التالي:

**جدول (10) يوضح البنود التي يجب إعادة صياغتها.**

رقم العبارة	الصياغة الأولية	إعادة الصياغة
02	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال تقييم الأداء.	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية تماشياً مع المتغيرات التكنولوجية.

لقد أكد المحكمين على قدرة المقياس لقياس ما اعد من اجله بعد حذف البنود التي رأوا عدم جدواها.

- الثبات:

ولقد تم حساب ثبات استبيان التكوين بعد قيامنا بعرضه على عينة استطلاعية تقدر بـ 30 عامل، وبعد تفرغ النتائج تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، وهي الأكثر استخداماً لهذا الغرض، ويتم حسابها بالطريقة التالية:

$$\frac{ع^2 ك - مج ع^2 ب}{ع^2 ك} \times \frac{ن}{ن-1}$$

حيث:

ن: عدد البنود.

ع<sup>2</sup> ك: التباين الكمي للاختبار.

مج ع<sup>2</sup> ب: تباين مجموع البنود.

ولقد بلغت قيمة استبيان التكوين في هذه الدراسة 0,933.

انطلاقاً من النتيجة المتحصل عليها يمكن اعتبار اداتنا متميزة بدرجة عالية وتدل على وجود ثبات، ويمكن الاعتماد على نتائجه في الدراسة النهائية.

3-3-2- الخصائص السيكومترية لاستبيان التوافق المهني:

- تصحيح الاستبيان:

يصحح الاستبيان حسب الجدول الموضح كما يلي:

جدول رقم (11) يوضح تصحيح استبيان التوافق المهني.

الدرجة	موافق	محايد	غير موافق
	03	02	01

- صدق المقياس.

قبل تطبيق المقياس على افراد العينة قمنا بتعديله مع ما يتناسب مع عينتنا والتأكد من مدتوفره على الشروط السيكو مترية الضرورية لاي اداة قياس (الصدق والثبات)، وقد اعتمدنا على نوعين من الصدق: صدق المحكمين والصدق الذاتي، وقد استوجب كل ذلك ما يلي:

- صدق المحكمين: قمنا بعرض الاستبيان على خمسة (05) محكمين علما اننا قدمنا إليهم اسئلة الدراسة مرفقة بإشكالية الدراسة قصد الاجابة على الاسئلة التالية:

- هل المقياس واضح؟
- هل بنوده له علاقة بمحاوره؟
- هل المقياس يخدم الموضوع؟

وطلبنا منهم تقديم اقتراحات للبنود التي يلاحظون انها تخدم الموضوع والبنود التي نقوم بإلغائها او حذفها، وبعد الاطلاع على اراء المحكمين قمنا بتعديل الصياغة اللغوية لبعض بنود الاستبيان، ولحساب صدق المحكمين على تطبيق معادلة كوبر والتي تستخدم لحساب نسبة الاتفاق بين التحليل الذي قام به الباحث والتحليل الذي قام به المتخصص الاخر، بحيث معادلة كوبر تساوي:

عدد مرات الاتفاق

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{100 \times \text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات عدم الاتفاق}}$$

عدد مرات الاتفاق + عدد مرات عدم الاتفاق

جدول رقم (12) يوضح صدق المحكمين لاستبيان التوافق المهني.

رقم العبارة	محتوى العبارة	تقيس	لا تقيس	نسبة الاتفاق	الملاحظة
		العدد	العدد		
01	مهنتي الحالية تشبع لي حاجاتي.	05	00	100%	مقبولة
02	اشعر ان الراتب يتناسب مع مهام العمل.	00	05	0%	تحذف
03	تقوم المؤسسة بدورات التدريب المناسبة لتحسين الأداء.	05	00	100%	مقبولة
04	توفر المؤسسة المتطلبات الوظيفية لتحسين ظروف العمل.	03	02	60%	تعديل
05	أفكر في عملي كوظيفة مؤقتة.	05	00	100%	مقبولة
06	اشعر بالأمن النفسي في ممارسة مهنتي.	05	00	100%	مقبولة
07	علاقتي مع زملائي في العمل يسودها الاحترام المتبادل.	03	00	100%	مقبولة
08	اشعر بأن عملي يطور من قدراتي الشخصية.	05	00	100%	مقبولة
09	احترم زملائي في العمل.	05	00	100%	مقبولة
10	اشعر بالمساندة من طرف زملائي في العمل.	03	00	100%	مقبولة
11	اشعر بالرضى في طريقة تعامل	03	00	100%	مقبولة

				الإدارة مع موظفيها.
12	أقوم بأعمال كثيرة في وظيفتي.	05	00	100% مقبولة
13	يتيح لي عملي تعلم مهارات جديدة.	05	00	100% مقبولة
14	احصل على قدر كاف من التحفيز في مجال عملي.	03	00	100% مقبولة
15	اشعر بأنني احقق طموحي الوظيفي في هذه المهنة.	05	00	100% مقبولة
16	ظروف العمل الفيزيائية مناسبة لي.	02	03	40% تحذف
17	اشعر بأنني اثبت ذاتي في هذا العمل.	05	00	100% مقبولة
18	توجد الكثير من النزاعات في العمل.	02	03	40% تحذف
19	النشاطات التي يتضمنها منصب عملي تتوافق مع مؤهلاتي.	05	00	100% مقبولة
20	اشعر بالثقة بالنفس من خلال ممارستي لمهنتي.	05	00	100% مقبولة
21	اشعر بالرضى عن علاقتي بزملائي.	05	00	100% مقبولة
22	لا يتيح الرؤساء للموظفين المبادرة بأرائهم.	05	00	100% مقبولة
23	انا دائم البحث عن فرصة عمل من نوع اخر.	05	00	100% مقبولة
24	لا يوجد مزايا إضافية في وظيفتي.	00	05	0% تحذف
25	تتيح المؤسسة فرص للترقية	02	03	40% تحذف

				لذوي الأداء الجيد.	
مقبولة	%100	00	05	يتم انتقادي عند الخطأ في أداء عملي.	26
مقبولة	%100	00	05	اعتقد ان احتمالات إصابتي في العمل قليلة بحيث تتوفر شروط الامن والسلامة.	27
مقبولة	%100	00	05	اشعر بالضغط من حجم العمل.	28
مقبولة	%100	00	05	واجه صعوبة الانتقال من بيتي الى مكان العمل.	29
مقبولة	%100	00	05	اشعر بنوع من الكسل والخمول في العمل.	30
مقبولة	%100	00	03	اشعر بالإحباط عندما لا يقدر المسؤول مجهودي في العمل.	31
مقبولة	%100	00	05	اشعر بالاستقلالية وعدم تدخل الاخرين في عملي.	32
مقبولة	%100	00	03	تتسم قرارات المسؤولين بالموضوعية.	33

وقد تم الاعتماد على جميع البنود التي كانت نسبة اتفاق المحكمين عليها 60% فما فوق، في حين تم حذف البنود التي كانت نسبة الاتفاق عليها تحت النسبة، وبناءا على هذا الأساس تم حذف 5 بنود وهي التي تحمل الارقام التالية: (2-16-18-24-25) ليصبح عدد البنود هو 28 بندا.

اما البنود التي اجمع المحكمين على ضرورة إعادة صياغتها فهي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (13) يوضح البنود التي يجب إعادة صياغتها.

رقم العبارة	الصياغة الأولية	إعادة الصياغة
04	توفر المؤسسة المتطلبات الوظيفية لتحسين ظروف العمل.	توفر المؤسسة ظروف عمل ملائمة.

لقد أكد المحكمين على قدرة المقياس لقياس ما اعد من اجله بعد حذف البنود التي رأوا عدم جدواها.

- الثبات:

ولقد تم حساب ثبات استبيان التكوين بعد قيامنا بعرضه على عينة استطلاعية تقدر ب30 عامل، وبعد تفرغ النتائج تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، وهي الأكثر استخداما لهذا الغرض، ويتم حسابها بالطريقة التالية:

$$\frac{ع^2 ك - مج ع^2 ب}{ع^2 ك} \times \frac{ن}{ن-1}$$

حيث:

ن: عدد البنود.

ع<sup>2</sup> ك: التباين الكمي للاختبار.

مج ع<sup>2</sup> ب: تباين مجموع البنود.

ولقد بلغت قيمة استبيان التكوين في هذه الدراسة 769,0%.

انطلاقاً من النتيجة المتحصل عليها يمكن اعتبار اداتنا متميزة بدرجة عالية وتدل على وجود ثبات، ويمكن الاعتماد على نتائجه في الدراسة النهائية.

#### 4- أساليب معالجة وتحليل البيانات:

**النسبة المئوية:** حيث يحتاجها الباحث في العمليات الإحصائية، ولحساب النسبة المئوية يقسم هذا التكرار على المجموع الكلي لهذه العينة ويضري في 100 حسب القانون التالي:

$$\text{عدد التكرارات} = \frac{\text{النسبة المئوية}}{100} \times \text{مجموع العينة}$$

**المتوسط الحسابي:** هو حاصل قسمة مجموع قيم التوزيع على عددها. (بوحفص، 2005، ص 47)

**الانحراف المعياري:** هو متوسط انحراف القيم على متوسطها الحسابي ويمثل الجذر التربيعي للتباين. (بوحفص، 2005، ص 75).

**معامل بيرسون:** هو مقياس يستخدم لتحديد مدى قوة العلاقة الخطية بين متغيرين كميين، يعبر عن معامل بيرسون بقيمة تتراوح بين -1 و 1. تشير القيمة 1 إلى علاقة خطية ايجابية كاملة، بينما تشير القيمة -1 إلى علاقة خطية سلبية كاملة، وتشير القيمة 0 إلى عدم وجود علاقة خطية. (حمدي شاكر، 2011، ص 54).

## خلاصة الفصل.

اتبعنا في دراستنا خطوات إجرائية عديدة بدءا بالدراسة الاستطلاعية، ثم إتباع أسلوب العينة العشوائية الطبقية في اختيار عينة الدراسة من المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM، ثم استخدمنا المنهج الوصفي واعتمدنا في جمع المعلومات على أداة واحدة ألا وهي الاستبيان.

وفي الأخير اعتمدنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات التي تم جمعها.

## الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية.

### تمهيد

1- الإحصاءات الوصفية لمحاور الدراسة.

1-1 الإحصاءات الوصفية لمحور التكوين.

2-1 الإحصاء الوصفي حول محور الاحتياجات التكوينية.

3-1 الإحصاء الوصفي حول متغير محتوى الدورات التكوينية

4-1 الإحصاء الوصفي لمحور إجراءات تنفيذ التكوين.

5-1 الإحصاء الوصفي لمحور أهداف التكوين

2- عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية.

1-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الاولى.

2-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية.

3-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.

4-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.

5-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة.

**تمهيد:**

يعتبر عرض وتحليل نتائج الدراسة خطوة مهمة في موضوع دراستنا، حيث سنقوم باستعراض الإحصاءات الوصفية للإجابات افراد عينة الدراسة، ثم عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى، ثم عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية، عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة، عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة وفي الأخير عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة.

1-الإحصاءات الوصفية لإجابات افراد عينة الدراسة:

1-1 الإحصاءات الوصفية لمحور التكوين.

2-1 الإحصاء الوصفي حول محور الاحتياجات التكوينية:

انطلاقا من إجابات افراد العينة، وبالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS 20 وبحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الاحتياجات التكوينية، توصلنا الى النتائج الموضحة في الجدول رقم(14) التالي:

الجدول رقم (14): يوضح الإحصاء الوصفي لمتغير الاحتياجات التكوينية.

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		محايد		موافق		العبارة
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
4	0,55	2,77	%6,4	6	%9,6	9	%84,0	79	01
2	0,56	2,78	%7,4	7	%6,4	6	%86,2	81	02
5	0,51	2,77	%4,3	4	%13,8	13	%81,9	77	03
1	0,47	2,82	%4,3	4	%8,5	8	%87,2	82	04
3	0,57	2,77	%7,4	7	%7,4	7	%85,1	80	05
6	0,60	2,68	%7,4	7	%17,0	16	%75,5	71	06
	0,543	2,765	المجموع						

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSSv20

بناء على الجدول رقم (14) يتضح ان العبارة رقم (04) تحتل المرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,82) والانحراف المعياري (0,47)، ثم العبارة رقم (02) احتلت المرتبة الثانية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,78) والانحراف المعياري (0,56)، ثم العبارة رقم (05) احتلت المرتبة الثالثة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,77) والانحراف المعياري (0,57)، ثم العبارة رقم (01) احتلت المرتبة الرابعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,77) والانحراف المعياري (0,55)، ثم العبارة رقم (03) احتلت المرتبة الخامسة

حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,77) والانحراف المعياري (0,51)، ثم العبارة رقم (06) احتلت المرتبة السادسة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,68) والانحراف المعياري (0,60).

كما ان قيمة المتوسط الحسابي للمحور ككل بلغت (2,76) والانحراف المعياري (0,54).

### 3-1 الإحصاء الوصفي حول متغير محتوى الدورات التكوينية:

انطلاقاً من إجابات افراد العينة، وبالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS v20 وبحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الاحتياجات التكوينية، توصلنا الى النتائج الموضحة في الجدول رقم(15) التالي:

الجدول رقم (15): يوضح الإحصاء الوصفي لمحور محتوى الدورات التكوينية:

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		محايد		موافق		العبارة
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
7	0,79	2,46	%19,1	18	%14,9	14	%66,0	62	07
8	0,79	2,45	%19,1	18	%16,0	15	%64,9	61	08
5	0,71	2,52	%12,8	12	%21,3	21	%64,9	61	09
4	0,62	2,68	%8,5	8	%14,9	14	%76,6	72	10
6	0,75	2,51	%16,0	15	%17,0	16	%67,0	63	11
3	0,64	2,68	%9,6	9	%12,8	12	%77,7	73	12
2	0,61	2,72	%8,5	8	%10,6	10	%80,9	76	13
1	0,50	2,81	%5,3	5	%7,4	7	%87,2	82	14
	0,676	2,603	المجموع						

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSSv20

بناء على الجدول رقم (15) يتضح ان العبارة رقم (14) احتلت المرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,81) والانحراف المعياري (0,50)، ثم العبارة رقم (13) احتلت المرتبة الثانية حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا العبارة (2,72) والانحراف المعياري (0,61)، ثم العبارة رقم (12) احتلت المرتبة الثالثة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,68) والانحراف المعياري (0,64)، ثم العبارة رقم (10) احتلت المرتبة الرابعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,68) والانحراف المعياري (0,62)، ثم العبارة رقم (09) احتلت المرتبة الخامسة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,52) والانحراف المعياري (0,71)، اما العبارة رقم (11) احتلت المرتبة السادسة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,51) والانحراف المعياري (0,75)، ثم العبارة رقم (07) احتلت المرتبة السابعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,46) والانحراف المعياري (0,79).

كما ان قيمة المتوسط الحسابي للمحور ككل بلغت (2,60) والانحراف المعياري (0,67).

#### 4-1 الإحصاء الوصفي لمحور إجراءات تنفيذ التكوين:

انطلاقاً من إجابات افراد العينة، وبالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS 20 و بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إجراءات تنفيذ التكوين، توصلنا الى النتائج الموضحة في الجدول رقم (..) التالي:

#### الجدول رقم (16) يوضح الإحصاء الوصفي لمحور إجراءات تنفيذ التكوين:

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		محايد		موافق		العبارة
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
6	0,68	2,61	%11,7	11	%14,9	14	%73,4	69	15
5	0,58	2,64	%5,3	5	%24,5	23	%70,2	66	16
2	0,56	2,78	%7,4	7	%6,4	6	%86,2	81	17

1	0,56	2,78	%7,4	7	%6,4	6	%86,2	81	<b>18</b>
3	0,62	2,67	%8,5	8	%16,0	15	%75,5	71	<b>19</b>
7	0,69	2,60	%11,7	11	%16,0	15	%72,3	68	<b>20</b>
4	0,69	2,64	%9,6	9	%16,0	15	%74,5	70	<b>21</b>
	0,62	2,674	<b>المجموع</b>						

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSSv20

بناء على الجدول رقم (16) يتضح ان العبارة رقم (18) احتلت المرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,78) والانحراف المعياري (0,56)، ثم العبارة رقم (17) احتلت المرتبة الثانية حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,78) والانحراف المعياري (0,56)، ثم العبارة رقم (19) احتلت المرتبة الثالثة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2,67) والانحراف المعياري (0,62)، ثم العبارة رقم (21) احتلت المرتبة الرابعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,64) والانحراف المعياري (0,65)، ثم العبارة رقم (16) احتلت المرتبة الخامسة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,61) والانحراف المعياري (0,68)، ثم العبارة رقم (20) احتلت المرتبة السابعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,60). كما ان قيمة المحور ككل بلغت (67,2) والانحراف المعياري (62,0).

### 5-1 الإحصاء الوصفي لمحور أهداف التكوين:

انطلاقاً من إجابات افراد العينة، وبالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS v20 وبحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور اهداف التكوين، توصلنا الى النتائج الموضحة في الجدول رقم(..) التالي:

جدول رقم (17) الاحصاء الوصفي لمتغير اهداف التكوين:

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		محايد		موافق		العبرة	
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
2	0,58	2,74	%7,4	7	%10,6	10	%81,9	77	22	
7	0,81	2,48	%20,2	19	%10,6	10	%69,1	65	23	
5	0,62	2,67	%8,5	8	%16,0	15	%75,5	71	24	
6	0,94	2,50	%14,9	14	%20,2	19	%64,9	67	25	
4	0,58	2,69	%6,4	6	%18,1	17	%75,5	71	26	
3	0,59	2,72	%7,4	7	%12,8	12	%69,8	75	27	
1	0,48	2,81	%4,3	4	%9,6	9	%86,2	81	28	
	0,657	2,658	المجموع							

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSSv20

بناء على الجدول رقم (17) يتضح ان العبرة رقم (28) احتلت المرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,81) والانحراف المعياري (0,48)، ثم العبرة رقم (22) احتلت المرتبة الثانية حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,74) والانحراف المعياري (0,58)، ثم العبرة رقم (27) احتلت المرتبة الثالثة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,72) والانحراف المعياري (0,59)، ثم العبرة رقم (26) احتلت المرتبة الرابعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,69) والانحراف المعياري (0,58)، ثم احتلت العبرة (24) المرتبة الخامسة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,67) والانحراف المعياري (0,62)، ثم العبرة (25) احتلت المرتبة السادسة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,50) والانحراف المعياري (0,94)، ثم احتلت العبرة رقم (23) المرتبة السابعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,48) والانحراف المعياري.

كما ان قيمة المتوسط الحسابي للمحور ككل بلغت (2,65) والانحراف المعياري (0,65).

## 2- الإحصاء الوصفي لمحور التوافق المهني:

انطلاقاً من إجابات افراد العينة، وبالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS

20 و بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور التوافق المهني، توصلنا الى

النتائج الموضحة في الجدول رقم (..) التالي:

### الجدول رقم (18) يوضح الإحصاء الوصفي لمتغير التوافق المهني:

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		محايد		موافق		العبارة
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
27	0,88	1,94	%41,5	39	%22,3	21	%36,2	34	<b>01</b>
17	0,83	2,28	%24,5	23	%22,3	21	%53,2	50	<b>02</b>
19	0,83	2,23	%25,5	24	%25,5	24	%48,9	46	<b>03</b>
23	0,89	2,17	%33	31	%17	16	%50	47	<b>04</b>
9	0,78	2,50	%18,1	17	%13,8	13	%68,1	64	<b>05</b>
4	0,55	2,77	%6,4	6	%9,6	9	%84	79	<b>06</b>
5	0,68	2,67	%10,6	10	%11,7	11	%77,7	73	<b>07</b>
1	0,33	2,90	%1,1	1	%7,4	7	%91,5	86	<b>08</b>
6	0,63	2,64	%8,5	8	%18,1	17	%73,4	69	<b>09</b>
25	0,84	2,09	%30,9	29	%28,7	27	%40,4	38	<b>10</b>
13	0,78	2,40	%18,1	17	%23,4	22	%58,5	55	<b>11</b>
14	0,83	2,32	%23,4	22	%20,2	19	%56,4	53	<b>12</b>
22	0,86	2,18	%29,8	28	%22,3	21	%47,9	45	<b>13</b>
12	0,80	2,41	%20,2	19	%18,1	17	%61,7	58	<b>14</b>
7	0,59	2,64	%6,4	6	%22,3	21	%71,3	64	<b>15</b>

10	0,77	2,51	%17	16	%14,9	14	%68,1	64	<b>16</b>
3	0,47	2,84	%4,3	4	%7,4	7	%88,3	83	<b>17</b>
2	0,43	2,86	%3,2	3	%7,4	7	%89,4	84	<b>18</b>
21	0,76	2,22	%20,2	19	%37,2	35	%42,6	40	<b>19</b>
15	0,81	2,38	%21,3	20	%19,1	18	%59,6	56	<b>20</b>
8	0,72	2,52	%13,8	13	%20,2	16	%66,0	62	<b>21</b>
16	0,85	2,28	%25,5	24	%20,2	19	%54,3	51	<b>22</b>
24	0,83	2,15	%27,7	26	%28,7	27	%43,6	41	<b>23</b>
28	0,71	1,75	%43,6	41	%17	16	%39,4	37	<b>24</b>
26	0,85	2,04	%34	32	%27,7	26	%38,3	36	<b>25</b>
18	0,90	2,25	%30,9	29	%12,8	12	%56,4	53	<b>26</b>
11	0,79	2,48	%19,1	18	%12,8	12	%68,1	64	<b>27</b>
20	0,82	2,23	%24,5	23	%27,7	26	%45,9	45	<b>28</b>
	0,728	2,344	<b>المجموع</b>						

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSSv20

بناء على الجدول رقم (18) يتضح ان العبارة رقم (08) احتلت المرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,90) والانحراف المعياري (0,33)، ثم العبارة رقم (18) احتلت المرتبة الثانية حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,86) والانحراف المعياري (0,43)، ثم العبارة رقم (17) احتلت المرتبة الثالثة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2,84) والانحراف المعياري (0,47)، ثم العبارة رقم (06) احتلت المرتبة الرابعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,77) والانحراف المعياري (0,55)، ثم احتلت العبارة رقم (07) المرتبة الخامسة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2,67) والانحراف المعياري (0,68)، ثم احتلت العبارة رقم (09) المرتبة السادسة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,64) والانحراف المعياري (0,63)، ثم احتلت العبارة رقم (15) المرتبة السابعة حيث بلغ المتوسط الحسابي

لها (2,64) والانحراف المعياري (0,59)، واحتلت العبارة رقم (21) المرتبة الثامنة حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2,52) والانحراف المعياري لها (0,72)، ثم احتلت العبارة رقم (05) المرتبة التاسعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,50) والانحراف المعياري (0,78)، ثم احتلت العبارة رقم (16) المرتبة العاشرة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,51) والانحراف المعياري (0,77)، ثم احتلت العبارة رقم (27) المرتبة الحادية عشر حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,48) والانحراف المعياري (0,79)، ثم احتلت العبارة رقم (14) المرتبة الثانية عشر حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,41) والانحراف المعياري (0,80)، ثم احتلت العبارة رقم (11) المرتبة الثالثة عشر حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,40) والانحراف المعياري (0,78)، ثم احتلت العبارة رقم (12) المرتبة الرابعة عشر حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,32) والانحراف المعياري (0,83)، ثم بلغت العبارة رقم (20) المرتبة الخامسة عشر حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2,38) والانحراف المعياري (0,81)، ثم احتلت العبارة رقم (22) المرتبة السادسة عشر حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,28) والانحراف المعياري (0,85)، ثم العبارة رقم (02) المرتبة السابعة عشر حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,28) والانحراف المعياري (0,83)، ثم احتلت العبارة رقم (26) المرتبة الثامنة عشر حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,25) والانحراف المعياري (0,90)، ثم احتلت العبارة رقم (03) المرتبة التاسعة عشر، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,23) والانحراف المعياري (0,82)، ثم العبارة رقم (19) احتلت المرتبة الواحد والعشرون حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2,28) والانحراف المعياري (0,76)، ثم العبارة رقم (18) احتلت المرتبة الثانية والعشرين حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,18) والانحراف المعياري (0,86)، ثم العبارة رقم (04) احتلت المرتبة الثالثة والعشرون حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2,17) والانحراف المعياري (0,89)، ثم احتلت العبارة رقم (23) المرتبة الرابعة والعشرون حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2,15) والانحراف المعياري (0,83)، ثم العبارة رقم (10) احتلت المرتبة الخامسة والعشرون حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2,09) والانحراف المعياري (0,84)،

ثم احتلت العبارة (25) المرتبة السادسة والعشرون حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (2,04) والانحراف المعياري (0,85)، ثم احتلت العبارة رقم (01) المرتبة السابعة والعشرون حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (1,94) والانحراف المعياري (0,88)، ثم احتلت العبارة رقم (24) المرتبة الثامنة والعشرون حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (1,75) والانحراف المعياري (0,71).

كما ان قيمة المتوسط الحسابي ككل بلغت (0,34) والانحراف المعياري (0,72).

## 2- عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة:

### 2-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

توقعنا من الفرضية الجزئية الأولى لدراستنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التكوينية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو، وبعد جمع وتحليل نتائج المعطيات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V20 تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (19) يوضح نتائج اختبار الفرضية الجزئية الأولى

حجم العينة	متغيرات الفرضية	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية	الدلالة المعتمدة	القرار الإحصائي
94	الاحتياجات التكوينية	0,602**	0,000	0,01	دالة احصائيا
	التوافق المهني				

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS V20

بناء على الجدول رقم (19) الموضح أعلاه نجد ان قيمة معامل الارتباط بلغت  $0,602^{**}$  وهي دالة احصائيا، في حين ان قيمة مستوى الدلالة تساوي  $0,000$ ، وهي قيمة اقل من مستوى الدلالة المعتمدة  $0,01$ ، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التكوينية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو. وبالتالي نجد ان الفرضية الأولى تحققت.

## 2-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

توقعنا من الفرضية الجزئية الثانية لدراستنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين محتوى الدورات التكوينية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو، وبعد جمع وتحليل نتائج المعطيات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V20 تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

### الجدول رقم (20) يوضح نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثانية

حجم العينة	متغيرات الفرضية	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الاحصائية	الدلالة المعتمدة	القرار الاحصائي
94	محتوى الدورات التكوينية	$0,673^{**}$	0,000	0,01	دالة احصائيا
	التوافق المهني				

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS V20

بناء على الجدول رقم (20) الموضح أعلاه نجد ان قيمة معامل الارتباط بلغت  $0,673^{**}$  وهي دالة احصائيا، في حين ان قيمة مستوى الدلالة تساوي  $0,000$ ، وهي قيمة اقل من مستوى الدلالة المعتمدة  $0,01$ ، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية

البديلة التي مفادها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين محتوى الدورات التكوينية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو. وبالتالي نجد ان الفرضية الثانية تحققت.

### 2-3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

توقعنا من الفرضية الجزئية الثالثة لدراستنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إجراءات تنفيذ التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو، وبعد جمع وتحليل نتائج المعطيات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V20 تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (21) يوضح نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثالثة

حجم العينة	متغيرات الفرضية	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الاحصائية	الدلالة المعتمدة	القرار الاحصائي
94	إجراءات	0,594**	0,000	0,01	دالة احصائيا
	تنفيذ				
	التكوين				
	التوافق المهني				

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS V20

بناء على الجدول رقم (21) الموضح أعلاه نجد ان قيمة معامل الارتباط بلغت  $0,594^{**}$  وهي دالة احصائيا، في حين ان قيمة مستوى الدلالة تساوي  $0,000$ ، وهي قيمة اقل من مستوى الدلالة المعتمدة  $0,01$ ، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إجراءات تنفيذ التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو. وبالتالي نجد ان الفرضية الثالثة تحققت.

## 2-4 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

توقعنا من الفرضية الجزئية الرابعة لدراستنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين اهداف التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو، وبعد جمع وتحليل نتائج المعطيات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V20 تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (22) يوضح نتائج اختبار الفرضية الجزئية الرابعة

حجم العينة	متغيرات الفرضية	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الاحصائية	الدالة المعتمدة	القرار الاحصائي
94	اهداف التكوين	0,679**	0,000	0,01	دالة احصائيا
	التوافق المهني				

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS V20

بناء على الجدول رقم (22) الموضح أعلاه نجد ان قيمة معامل الارتباط بلغت  $0,679^{**}$  وهي دالة احصائيا، في حين ان قيمة مستوى الدلالة تساوي  $0,000$ ، وهي قيمة اقل من مستوى الدلالة المعتمدة  $0,01$ ، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين اهداف التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو. وبالتالي نجد ان الفرضية الرابعة تحققت.

## 2-5 عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

توقعنا من الفرضية الجزئية العامة لدراستنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي

ولاية تيزي وزو، وبعد جمع وتحليل نتائج المعطيات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V20 تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

**الجدول رقم (23) يوضح نتائج اختبار الفرضية العامة**

القرار الإحصائي	الدالة المعتمدة	الدالة الإحصائية	معامل ارتباط بيرسون	متغيرات الفرضية	حجم العينة
دالة احصائيا	0,01	0,000	0,772**	التكوين	94
				التوافق المهني	

**المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS V20**

بناء على الجدول رقم (23) الموضح أعلاه نجد ان قيمة معامل الارتباط بلغت  $0,772^{**}$  وهي دالة احصائيا، في حين ان قيمة مستوى الدلالة تساوي  $0,000$ ، وهي قيمة اقل من مستوى الدلالة المعتمدة  $0,01$ ، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو. وبالتالي نقول أن الفرضية العامة تحققت.

## 3- تفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

## 3-1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التكوينية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو، حيث وبعد عرض النتائج وتحليلها بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSSv20 توصلنا إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتياجات التكوينية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو، بحيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون  $0.602^{**}$ ، ويمكن إرجاع هذا إلى حاجة العمال إلى اكتساب خبرات فبالعمل وتطوير قدراتهم وزيادة معارفهم حول طريقة أداء العمل من أجل تحقيق توافقه المهني، وتتفق نتائج دراستنا مع دراسة ميلاط صبرينة بعنوان "التكوين المهني والفعالية التنظيمية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز" بولاية جيجل، حيث توصلت في دراستها إلى أن التكوين مبني على أسس سليمة من خلال التخطيط له بحسب الاحتياجات، فأصبح ضرورة ملحة لرفع الأداء وتحقيق التوافق المهني للعامل، كما تتفق نتائج دراستنا مع دراسة جعفري بلال بعنوان "فعالية التكوين في تطوير الكفاءات بمركب المحركات والجرارات بقسنطينة" ومن نتائجها أن الاحتياجات التكوينية تعد نقطة البدايات في أي عملية تكوينية أي الحلقة الأولى والأساسية من سلسلة حلقات مترابطة تكون العملية التكوينية، فهي تمثل الأساس في صياغة التكوين وأيضا تستخدم للتعبير عن معان مختلفة، أحيانا للدلالة على عدد الأفراد الذين يحتاجون إلى التكوين وأخرى بدلالة على وجود مشكلات في التنظيم يراد حلها عن طريق التكوين، لذا يتم تحديدها من خلال تحليل المنظمة وتحليل الأفراد.

وجاءت دراسة بدوخ غنية لتعكس دراستنا بعنوان "إستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية" فكانت نتيجتها تنص على التحديد الدقيق والموضوعي للاحتياجات التكوينية يصعب معرفة العمال الذين يجب أن يخضعوا للتكوين.

## 3-2 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على وجود علاقة دالة إحصائية بين محتوى الدورات التكوينية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو، وبعد عرض وتحليل النتائج وبالاعتماد على برنامج الخزمة الإحصائية SPSS v20 توصلنا الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين محتوى الدورات التكوينية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون  $0,673^{**}$ ، وتتفق نتائج دراستنا مع دراسة شوالي ياسين بعنوان "تكوين العاملين وتأثيره على الإنتاجية" بورقلة، فكانت نتائجها تنص على أن الدورات التكوينية للعاملين تسمح بالتحكم أكثر من الآلات العملية الإنتاجي، وكذا دراسة ميلاط صبرينة بعنوان "التكوين المهني والفعالية التنظيمية" والتي كانت نتائجها إدخال أنماط جديدة للتسيير العلمي الحديث للمؤسسات وتكوين المسيرين عليها خلال الدورات، وكانت نتائج دراسة عائدة عبد العزيز بعنوان "علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى" مخالفة لدراستنا حيث نتيجتها كانت تقييم العملية التدريبية قليلة الفعالية مما يضعف من إمكانية التعرف على درجة الاستفادة التي تحصلت عليها الجامعة من القيام بتنفيذ الدورات التدريبية.

## 3-3 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على وجود علاقة دالة إحصائية بين إجراءات تنفيذ التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو، حيث وبعد عرض النتائج وتحليلها بالاعتماد على برنامج الخزمة الإحصائية SPSS V20 توصلنا الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إجراءات تنفيذ التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM، بحيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون  $0,549^{**}$ ، فقد اتفقت دراستنا مع دراسة عوض الله محمد علي محمد الهدى بعنوان "دور التدريب في أداء العاملين" فكان هدفها معرفة دور التدريب في أداء العاملين، ومن نتائجها مساهمة التدريب في تطوير أداء العاملين وتوافقهم وزيادة إنتاجيتهم، وجود علاقة إيجابية بين تنوع وسائل التدريب وأداء العاملين وأيضا اختيار

أسلوب التدريب على حسب نوع طبيعة العمل، يؤدي إلى تحقيق أهداف التكوين، وكذا دراسة تونسي أحلام بعنوان "التكوين ودوره في الحياة المهنية للموظف بالمؤسسة" بولاية أم البواقي، وتمثلت نتائجها في أن التكوين مرتبط بالحياة المهنية للموظف ويتمثل هذا الارتباط في وضع خطط للبرامج التكوينية، وربطها بمسار الحياة المهنية للموظفين والوقوف على احتياجات الموظفين خلال كل مرحلة على طول مسار تكوينهم، وذلك بالمساعدة المستمرة والدورية للموظفين، من أجل اكتسابهم معارف واتجاهات جديدة، حتى يكونوا موظفين مناسبين للوظائف التي يشغلونها، كما ساعد وضع خطط المسار الوظيفي تقدير التكاليف المحتملة مستقبلاً للتكوين واستعداد المؤسسة لها مسبقاً. وكذا دراسة بودوخ غنية بعنوان "إستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية" التي كانت نتيجتها مراعاة التخطيط والتنظيم الجيد للعملية التكوينية له أهمية كبيرة، وغياب الإستراتيجية التنظيمية في التكوين يؤثر في الوصول إلى الأهداف وغياب التحديد الدقيق والموضوعي للاحتياجات التكوينية يصعب معرفة العمال الذين يجب أن يخضعوا للتكوين.

كما جاءت دراسة عائدة عبد العزيز علي نعمان بعنوان "علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى" لتخالف دراستنا تحت نتيجة ضعف في الاهتمام بالأساليب التدريبية الحديثة والتركيز على الأساليب القديمة في تقييم الدورات التدريبية وأيضاً اختيار المتدربين بشكل غير فعال وعن طريق الوساطة والآراء الشخصية ينعكس بالسلب على العملية التكوينية.

### 3-4 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على وجود علاقة دالة إحصائياً بين أهداف التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية بواد عيسي ولاية تيزي وزو، وبعد عرض وتحليل وبالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS V20 توصلنا إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهداف التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM، بحيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون  $0,679^{**}$ .

فقد اتفقت دراستنا مع دراسة كمال طاطاي بعنوان "دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسة" بالروبية، فتوصلت هذه الأخيرة إلى أن الهدف من وراء التكوين هو هدف عام، وهو تنمية معلومات الأفراد وتطوير مهاراتهم، قدراتهم وتغيير سلوكهم وتعديل انجازاتهم، ويصبح هذا الهدف وسيلة لأهداف أخرى وهو تحقيق التوافق المهني للعامل لرفع كفاءة المؤسسة وزيادة فعاليتها وكذا دراسة ميلاط صبرينة بعنوان "التكوين المهني والفعالية التنظيمية" وتوصلت إلى أن التكوين يهدف إلى رفع الروح المعنوية للأفراد من خلال شعورهم بحرص المؤسسة على تنمية مهاراتهم وتوافقهم، وكذا دراسة زكلال يمينة " بعنوان " اثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" ببسكرة فتؤكد على أن التكوين يعمل على تشجيع الموظفين على الأخذ بزمام المبادرة وتجريب الأساليب الجديدة التي تؤدي إلى تطور الأداء والاستفادة منها والعمل على استغلالها بشكل أفضل.

كما اختلفت دراسة بودوخ غنية بعنوان "إستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية " لتخالف دراستنا في نتيجتها والتي كان مفادها غياب الإستراتيجية التنظيمية في التكوين المتواصل يؤثر في الوصول إلى تحقيق الأهداف، لذا على المؤسسة مراعاة التخطيط والتنظيم الجيد.

### 3-5 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على وجود علاقة دالة إحصائية بين التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو، حيث وبعد عرض النتائج وتحليلها بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS V20، توصلنا إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM بواد عيسي ولاية تيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون  $0,772^{**}$ ، ويمكن إرجاع هذا إلى أن التكوين يساهم في تحقيق اندماج العامل مع وظيفته في المؤسسة ورفع الروح المعنوية للعمال من خلال العمل الجماعي وتبادل الخبرات والمهارات، ساهم في تحسين أساليب التفاعل بين الأفراد داخل المؤسسة وتنمية العلاقات الحسنة.

ولقد اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة بوقطف محمود بعنوان "التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين في المؤسسة"، فكانت نتيجتها توجي على أن التكوين أثناء الخدمة للموظفين يعتبر أحد الأسس والمتطلبات الضرورية لأنه سياسية تتبناها المؤسسة من اجل تحسين مستوى الموظفين وتحديد المعلومات استمرار مما يمكن للعامل من انجاز عمله بدقة وقلة الأخطاء فيه مما يزيد من درجة توافقه المهني، وكذا دراسة Charles Kingston yao dzamesi بعنوان:

" the effets of training and developpements on employes performens "

وكانت نتيجتها معرفة مدى مساهمة التكوين في تطوير وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة واندماج العامل وتوافقه مع وظيفته، وكذا دراسة كمال طاطاي بعنوان "دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات" فكانت نتيجتها تتمثل في دور التكوين الذي هو هدف عام وهو تنمية معلومات الأفراد وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكياتهم وتعديل اتجاهاتهم ويصبح هذا الهدف وسيلة لهدف آخر وهو رفع كفاءاتهم وزيادة فعالية الأدوار التي يلعبونها، مما يؤدي إلى تحقيق درجات أعلى من الرضا للعامل وتوافقه واندماجه مع بيئة العمل، وأيضا تتفق نتائج دراسة ميلاط صبرينة بعنوان "التكوين المهني والفعالية التنظيمية" التي تنص على أن موضوع التكوين وعلاقته بالفعالية التنظيمية له دور ومساهمة في تحسين وزيادة الإنتاجية وتحقيق الرضا والاستقرار في العمل.

## الاستنتاج العام.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية ودور التكوين في تحقيق التوافق المهني للعمال في المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM، وذلك بالإجابة عن الإشكالية المطروحة وصحة الفرضيات، وعلى هذا الأساس قمنا بإجراء دراسة ميدانية على عينة من مجتمع الدراسة المتمثلة من 94 عامل في المؤسسة محل الدراسة، واعتمدنا على المنهج الوصفي وتم بناء استبيان للحصول على المعلومات اللازمة ثم تم تفريغها في برنامج الحزمة الإحصائية SPSS V20 بغية تحليلها.

وبعد دراسة العلاقة بين متغيرات دراستنا توصلنا إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين احتياجات التكوين والتوافق المهني بواد عيسي ولاية تيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون  $0,602^{**}$  عند مستوى الدلالة  $0,01$ .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محتوى الدورات التكوينية والتوافق المهني بواد عيسي ولاية تيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون  $0,673^{**}$  عند مستوى الدلالة  $0,01$ .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إجراءات تنفيذ التكوين والتوافق المهني بواد عيسي ولاية تيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون  $0,594^{**}$  عند مستوى الدلالة  $0,01$ .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أهداف التكوين والتوافق المهني بواد عيسي ولاية تيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون  $0,679^{**}$  عند مستوى الدلالة  $0,01$ .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والتوافق المهني بواد عيسي ولاية تيزي وزو، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون  $0,772^{**}$  عند مستوى الدلالة  $0,01$ .

ومن خلال النتائج المتحصل عليها استنتجنا أن التكوين يساهم في تحقيق التوافق المهني للعامل في المؤسسة، وأنه كلما زادت الاستفادة من الخضوع للبرامج التكوينية كلما زاد اندماج العامل وتنمية مهاراته وقدراته واكتسابه للمعارف والخبرات.

## الخاتمة.

من خلال هذه الدراسة بشقيها النظري والميداني اتضح لنا ان وظيفة التكوين تعتبر أحد الأسس والمتطلبات الضرورية لأية مؤسسة من اجل تحسين مستوى الموظفين وتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعديل سلوكياتهم وتحفيزهم مما يؤدي الى توافقهم المهني واندماجهم في المؤسسة.

وقد تناولنا في الجانب النظري معالجة لعملية التكوين باعتباره من اهم عوامل نجاح المؤسسات، فالتكوين عملية حتمية تستهدف تقديم تحقيق التوافق المهني للعامل من خلال شعوره بالرضا النفسي الذي يولد له القدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل الإيجابي مع الآخرين، لهذا التوافق يعد مؤشر النجاح في أي عملية مهنية وهو عامل ضروري لقيام العامل بمهامه على أكمل وجه وبالمواصفات المطلوبة، وهنا قد تمت الإشارة الى مختلف الأسس المتفق عليها من اجل تحقيق التوافق للعامل.

كما تطرقنا الى بعض العناصر التي خدمت موضوع الدراسة وقدمت لنا نظرة واضحة حول أهمية التكوين والاثار الإيجابية للتوافق المهني.

ومن ثم اللجوء الى الجانب الميداني لعرض وتحليل ومناقشة نتائج البيانات التي اثبتت صحة الفرضية العامة بناءا على الفرضيات الجزئية التي تمحورت حول الاحتياجات التكوينية ومحتوى الدورات التكوينية وكذا إجراءات تنفيذ هذه الاخيرة وأيضا نكر اهداف التكوين التي لها دور في تحسين أداء العامل، مما يؤكد للتكوين دور فعال في تحقيق التوافق المهني للعامل، حيث ان التكوين يساهم بشكل كبير في رفع الروح المعنوية نظرا لإحساس العامل بأهميته ومكانته داخل المؤسسة، وهو ما يزيد من توافقه للعمل وانتماءه لها.

وفي الأخير يمكن اعتبار هذه الدراسة مرحلة تمهيدية لمواضيع بحث مستقبلية، لذلك يمكن الإشارة الى افاق مكملة مما جاء في هذه الدراسة واشكاليات جديدة تفتح النقاش والبحث حول دور التكوين في تحقيق التوافق المهني للعامل.

## الاقتراحات.

بعدها قمنا بدراسة موضوع التكوين وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM يمكننا تقديم مجموعة من الاقتراحات والمتمثلة فيما يلي:

- وضع عملية التكوين من بين الاستراتيجيات الأولى التي تنطبق في المؤسسة من اجل رفع أداء وكفاءة وتوافق العمال.
- توفير عدد أكبر من الدورات التكوينية من اجل اندماج العامل.
- تحسيس عمال المؤسسة بضرورة واهمية التكوين على مستوى الفرد والمؤسسة معا.
- ضرورة اتباع أحدث الأساليب والطرق ووسائل التدريب.
- توفير الظروف المادية والبيئية داخل المؤسسة.
- السعي على جعل العملية التكوينية مستمرة لمواكبة التطورات التكنولوجية.
- ان تكون مدة التكوين كافية ومتماشية مع البرامج التكوينية قصد تحقيق نتائج أكثر إيجابية.
- تقديم حوافز مادية ومعنوية لرفع مستوى الاهتمام بالتكوين.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع.

اللغة العربية.

أولاً: الكتب.

1. احمد الخطيب ورداد الخطيب (2013). التدريب المبني على المعرفة، ط1، عمان (الأردن)، دار الوراق للنشر والتوزيع.
2. احمد ماهر (2009). المستقبل الوظيفي، دط، الإسكندرية (مصر)، دار الجامعة.
3. احمد محمد عبد الخالق (2013). أصول الصحة النفسية، دط، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
4. إسماعيل فيزة (2007). تنمية الموارد البشرية، دط، الجزائر، دار الفجر للنشر والتوزيع.
5. انس عبد البسيط (2011). تخطيط وتنمية القوة العاملة، ط1، عمان (الأردن)، دار المسيرة.
6. بديع محمود القاسم (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، دط، عمان (الأردن)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
7. بشار يزيد الوليد (2008). الإدارة الحديثة للموارد البشرية، ط1، عمان (الأردن)، دار الرابة للنشر والتوزيع.
8. توفيق عبد الرحمان (2002). العملية التدريبية، ط2، القاهرة (مصر)، مركز الخبرات المهنية للإدارة.
9. توني نيوباي (2003). ترجمة تيوكارزلي، التدريب في جودة الخدمة، دط، القاهرة، مجموعة نيل العربية.
10. حسن احمد الطعاني (2010). التدريب الإداري المعاصر، ط2، عمان، دار المسير للنشر والتوزيع.
11. حسن حلبي (1982). تدريب الموظف، ط2، لبنان، منشورات كويدات.

12. حسين احمد الطعاني (2007). التدريب الاداري المعاصر، ط1، عمان (الأردن)، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
13. حفيان عبد الوهاب (2015). إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمة، دط، عمان (الأردن)، دار الايتام، الطبعة العربية.
14. سليمان عبد الواحد يوسف إبراهيم (2013). الشخصية الإنسانية واضطراباتها النفسية "رؤية في إطار علم النفس الإيجابي"، دط، عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
15. سهير احمد كامل (2001). الصحة النفسية والتوافق، دط، مصر، مركز الإسكندرية للكتب الازليطة.
16. سيد محمد جاد الرب (2009). استراتيجية التطوير وتحسين الأداء، اطر المنهجية والتطبيقات العلمية، دط، دب، جامعة قناة السويس.
17. صالح الدين محمد عبد الباقي (2001). إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الإسكندرية، دار الكتب الجامعية.
18. صالح حسن الداھري (2005). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دط، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
19. صلاح النشواتي (2003). إدارة الافراد والعلاقات الإنسانية -مدخل الأهداف، دط، مصر، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر.
20. صلاح حوط (1999). برامج التدريب في المؤسسات الإصلاحية، دط، الرياض، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب.
21. عادل حرحوش صالح ومؤيد ساعد السالم (2002). الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دط، عمان (الأردن)، عالم الكتاب الحديث.
22. عادل حرحوش ومؤيد سعيد السالم (2009). إدارة الموارد البشرية، ط3، بغداد، مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع.

23. عباس محمد عوض (2005). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دط، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
24. عباس محمود عوض (2005). الدراسات في علم النفس الصناعي والمهني، دط، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
25. عبد الغفار حنفي (2002). السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دط، الإسكندرية (مصر)، دار الجامعة الجديدة.
26. عبد الكريم بوحفص (2010). التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، دط، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
27. عبد المحسن عبد المحسن (2004). إدارة الموارد البشرية، دط، مركز تدريب اداري.
28. عطى الله محمد تيسير الشرفة (2004). إدارة العملية التدريبية، النظرية والتطبيقية، ط1، عمان (الأردن)، دار الحامد.
29. علي محمد عبد الوهاب (1975). إدارة الافراد، القاهرة، مكتبة عين الشمس.
30. عمار بن عيشي (2012). اتجاهات التدريب وتقييم أداء الافراد، ط1، دار أسامة.
31. عمر الطراونة (2012). الإدارة الاحترافية للموارد البشرية، ط1، عمان (الأردن)، دار البداية للنشر والتوزيع.
32. عوض عباس (1987). دراسات في علم النفس المهني والصناعي، دط، دب، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية.
33. غياث بوفلجة (دس)، مبدأ التسيير البشري، دط، الجزائر، دار الغريب.
34. فتحي محمد موسى (2010). التكيف في المؤسسة الصناعية، دط، عمان (الأردن)، دار زهران للنشر والتوزيع.
35. فرج عبد القادر طه (2001). علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط9، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.

36. كاظم خيضر حمود وياسين كاسب الخرشة (2009). إدارة الموارد البشرية، ط2، عمان (الأردن)، دار المسيرة.
37. كامل محمد محمد الرويضة (1996). علم النفس الصناعي، دط، بيروت، دار الكتب العلمية.
38. كريم ناصر علي واحمد محمد وخليفة دلبيمي (2009). علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل، دون طبعة، عمان (الأردن)، دار وائل للنشر والتوزيع.
39. كمال الدسوقي (1976). علم النفس ودراسة التوافق، دط، بيروت، دار النهضة العربية.
40. ماجد الكرخي (2003). إدارة الموارد البشرية، مدخل نظري تطبيقي، ط1، عمان (الأردن)، دار المناهج.
41. مجدي احمد بيومي السيد لطفي (2005). الكفاءة التنظيمية والسلوك الإنتاجي- مدخل الى علم الاجتماع الصناعي- دط، مصر، دار المعرفة الجامعية.
42. مجدي احمد محمد عبد الله (2005). علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دط، الإسكندرية (مصر)، دار المعرفة الجامعية.
43. محمد الصرفي (2003). إدارة افراد العلاقات الإنسانية، دط، عمان (الأردن)، دار قنديل للنشر والتوزيع.
44. محمد براج (2011). الرضا عن العمل، دط، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
45. محمد حافظ حجازي (2007). إدارة الموارد البشرية، ط1، الإسكندرية (مصر)، دار الوفاء.
46. محمد حسين شناوي (2001). التنشئة الاجتماعية للطفل، ط1، عمان (الأردن)، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
47. محمد سعيد سلطان (2004). السلوك الإنساني في المنظمات، دط، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.

48. محمد شحاتة ربيع (2015). علم النفس الصناعي المهني، ط2، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
49. محمد صريفي (2006). إدارة الموارد البشرية، دط، العمارة (مصر)، دار الفكر الجامعي للنشر والتوزيع.
50. محمد عباس وعلي حسين علي (دس). إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان (الأردن)، دار وائل للنشر والتوزيع.
51. محمد عبد الباقي (2001). الجوانب العلمية والتطبيقية لإدارة الموارد البشرية، دط، الإسكندرية (مصر)، دار الجامعية للنشر والتوزيع.
52. محمد فالح صالح (2004). إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان (الأردن)، دار الحامد.
53. محمود أبو النيل (1994). الامراض السيكوماتية، ط2، لبنان، دار النهضة العربية.
54. مدحت عبد الحميد أبو زيد (2012). علم النفس المهني، ج1، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
55. مصطفى نجيب شاويش (2005). إدارة الموارد البشرية، ط2، عمان (الأردن)، دار الشروق.
56. منى عباس وانس عبد البسيط (2011). إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان (الأردن)، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
57. منى يوري (2010). تسيير الموارد البشرية، دط، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
58. مهندس محمد جمال الكاظمي (2007). الاستثمار في الموارد البشرية، دط، القاهرة (مصر)، دار الشقيقة.
59. مؤيد سعيد السالم (2009). إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي تكاملي، ط2، عمان (الأردن)، اثناء للنشر والتوزيع.

60. نجلي حسين مرتجي (2000). المعرفة العلمية للممارسة الإدارية الحديثة لإدارة وتنمية الموارد البشرية، دط، دار النشر.
61. نجم عود نجم (2005). إدارة المعرفة، المفاهيم الاستراتيجية والعمليات، ط1، الأردن، الوارق للنشر والتوزيع.
62. نجمة عبد الله العزاوي وعباس حسين جواد (2013). الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، الطبعة العربية، عمان (الأردن)، دار اليازوري.
63. نصر الدين زبدي ونصيرة لمين (2012). مبادئ الصحة النفسية والإرشاد، دط، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
64. نعيم الابراهيم الظاهري (2009). تنمية الموارد البشرية، ط1، عمان (الأردن)، عالم الكتاب الحديث.
65. وسيلة حمداوي (2004). إدارة الموارد البشرية، دط، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
66. يوسف حجيم الطائي واخرون (1985). إدارة الافراد والكفاءة الإنتاجية، دط، القاهرة، دار غريب الطباعة.  
ثانيا: الرسائل العلمية.
67. بلغيث حنان (2018/2017). اثار التكوين على تحسين الموارد البشرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير علوم اقتصادية، جامعة عبد الحميد بن بديس.
68. جمعة أولاد حيمودة (2005). اتجاه نحو المهمة وعلاقتها بالتوافق لدى مستشاري التوجيه المهني والمدرسي، رسالة ماجستير جامعة ورقلة، الجزائر.
69. عبد الخالق عائشة وبطيب فتيحة (2017/2016). اثار التكوين على الالتزام التنظيمي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة، جامعة معسكر.
70. كميلية طوبال (2019). دور التكوين المهني في تنمية كفاءة الموارد البشرية، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين او مدور عبد الحق، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، قالمة، جامعة 8 ماي.

71. نور الدين زمام. أ. حميدو جرو (2019). المهنة في التراث السوسولوجي وعوامل تغيير مكانتها، جامعة محمد خيضر، بسكرة، دط، مخبر المسالة التربوية في الجزائر ظل التحديات الراهنة.
72. مكناسي محمد (2017). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفين المؤسسة العقابية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير بجامعة منثوري، قسنطينة. **ثالثا: المجلات.**
73. دحماني محمد (2019). التوافق المهني بين النظريات واستراتيجيات التحقيق، مجلة البشائر الاقتصادية، مجلة (05) العدد 30.
74. رياش السعيد ونقموش محمد الطاهر (ماي 2017). التوافق المهني وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الاغواط، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 2، العدد 24، الجزائر.
75. سفيان بوعطيط (جوان 2017). القيم الاقتصادية والسياسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريب الجامعي، مجلة الدراسات النفسية والتربويون جامعة 20 اوت 1955، العدد 18، سكيكدة (الجزائر).
76. عبيد ايمان محمود (2016). مقياس التوافق المهني، مجلة البحث العلمي في التربية، ج1، دار المنظومة، العدد 15، مصر. **رابعا: المعاجم.**
77. انيس وإبراهيم وآخرون (1972). المعجم الوسيط، ط2، القاهرة، دار المعارف.
78. حبيب الصحاف (1998). معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، ط1، لبنان، مكتبة لبنان ناشرون.
79. عدنان أبو مصلح (2006). معجم علم الاجتماع، دط، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع، دار المشرق العربي.
80. قاموس مرشد الطلاب (2002). منشورات ابن رشد للنشر والتوزيع، الجزائر.

81. ابراهيمي عبد الله وحميدة المختار (2005). دور التكوين في تـثمين الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 07، بسكرة.

بالفرنسية.

الكتب باللغة الأجنبية:

82-CHERRINGTON DAVIDS J, **The management of humans ressources.**

2éme édition. Englewood cliffs.new jersey.

83-MAURY MALESHERBES (1996). **dictionnaire encyclopédique pour**

**leurs**, le petit Larousse illustre, PARIS.

84-Raymand v (1990). **développement de l'entreprise et promotion des**

**hommes.** Entreprise moderne d'édition. Paris.

# قائمة الملاحق

ملحق رقم (01): دليل المقابلة مع رئيس مصلحة المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM.

### دليل المقابلة

مقابلة مع رئيس مصلحة المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM:

- 1- هل نستطيع القيام بدراسة ميدانية بالمؤسسة؟
- 2- هل تقومك المؤسسة بدورات تكوينية للعمال بالمؤسسة؟
- 3- ما هو عدد العمال بالمؤسسة؟
- 4- ما هو عدد العمال الذين شاركوا في الدورات التكوينية بالمؤسسة؟
- 5- هل يمكنك تقديم معلومات أكثر عن المؤسسة؟ مثلا:
  - تعريف المؤسسة.
  - نشأة المؤسسة.
  - مهام المؤسسة.
  - الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
- 6- هل يمكننا القيام بمقابلة مع عينة من العمال بالمؤسسة؟
- 7- هل يمكننا القيام بتوزيع استبيان على عينة من العمال بالمؤسسة؟
- 8- هل يمكننا نحن الطلبة توزيع الاستبيان على العمال؟

ملحق رقم (02):الاستبيان.

جامعة مولود معمري

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

طلب تحكيم استبيان

الطالبان: خيار ديهية . لعمرى ديهية.

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

الجامعة: مولود معمري تيزي وزو "تامدة".

الأستاذة(ة) الفاضل (ة) .....وتحية طيبة وبعد

تقديرا لخبرتكم العلمية والعملية والتي سوف تكون دعما لموضوع مذكرة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم بعنوان "التكوين وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM". نرجو من سيادتكم التكرم بتحكيم أداة الدراسة، حيث اعدت الطالبان استبياننا حول التكوين والتوافق المهني وتحديد عباراته بعد المراجعة للتراث النظري.

ومن الفرضيات المقترحة:

الفرضية العامة: توجد علاقة دالة احصائيا بين التكوين والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM.

الفرضيات الجزئية:

1. توجد علاقة دالة احصائيا بين تحديد احتياجات العمال والتوافق المهني في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM.

2 . توجد علاقة دالة احصائيا بين محتوى الدورات التكوينية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM.

3 . توجد علاقة ذات دلالة احصائيا بين التكوين التكميلي ومواجهة التطورات المعرفية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM.

4 . توجد علاقة ذات دلالة احصائيا بين برامج التكوين واهميتها والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية ENIEM.

ضع بيم ايديكم هذه الأداة من اجل التقويم والتحكيم من حيث:

1. مدى وضوح العبارة.

2. تعديل او حذف ما ترونه مناسباً.

ونأمل من سيادتكم التكرم:

. بوضع علامة (X) امام كل عبارة في الخانة التي تدل على انها مناسبة.

. بوضع علامة (X) امام كل عبارة في الخانة التي تحتاج الى تعديل.

. بوضع علامة (X) امام كل عبارة في الخانة التي يجب ان تحذف.

شاكرة لكم حسن تعاملكم.

جامعة مولود معمري تيزي وزو  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.  
قسم علم النفس.  
تخصص علم النفس العمل والتنظيم.  
استبيان

أخي الفاضل . أختي الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في علم النفس تخصص عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية، نضع بين يديك هذه الاستبانة والتي هي عبارة عن أداة لجمع المعلومات اللازمة لإجراء دراسة بعنوان " التكوين وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية الصناعية الكهرو منزلية ENIEM ".

ونظرا لأهمية مساهمتك في اثراء هذه الدراسة، نأمل منك التفضل علينا بالإجابة على أسئلة الاستبانة بدقة، وذلك لاعتماد نتائج الدراسة بدرجة كبيرة على صحة اجاباتك، كما نرجو أن تولي اهتمامك بهذه الاستبانة.

" شاكرين لكم حسن تعاونكم " .

ملاحظة: ونحيطك علما أننا سنضمن لك سرية المعلومات والملاحظات ولن نستخدم الا لأغراض علمية.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطالبين:

. خيار ديهية.

. لعمري ديهية.

## البيانات الشخصية.

### 1. الجنس:

انثى

ذكر

### 2. السن:

من 31 سنة الى 40 سنة

من 20 سنة الى 30 سنة

من 50 سنة فما فوق

من 41 سنة الى 50 سنة

### 3. المستوى التعليمي:

ثانوي

ابتدائي

جامعي

متوسط

### 4. الحالة العائلية:

متزوج (ة)

أعزب / عزباء

مطلق (ة)

أرمل (ة)

### 5. الاقدمية في العمل:

من 16 سنة الى 20 سنة

أقل من 5 سنوات

من 21 سنة فما فوق

من 5 سنوات الى 10 سنوات

من 11 سنة الى 15 سنة

### 6. المنصب المهني:

عامل تنفيذ

عون تحكم

إطار

ملحق رقم (03): استبيان التكوين في صورته الأولية:

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
<b>المحور الأول: الاحتياجات التكوينية.</b>				
01	يتم الاحتياج للتكوين نتيجة المتغيرات التكنولوجية الجديدة في المؤسسة.			
02	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال تقييم الأداء.			
03	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال المقارنة بين القدرات الحالية للعاملين ومتطلبات العمل الجديدة.			
04	يتم تحديد احتياجات التكوين حسب متطلبات العمل.			
05	يتم تنظيم دورات تكوينية في حالة احداث مناصب جديدة.			
06	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال تقييم الدوري الأداء العمال.			
<b>المحور الثاني: محتوى الدورات التكوينية.</b>				
07	مدة برنامج التكوين كافية ليكتسب بها العامل المتطلبات المهنية الجديدة.			
08	الوقت الذي يجرى فيه التكوين مناسب.			
09	تم الاعتماد على الاجهزة التكنولوجية خلال الدورات التكوينية التي قمتم بها.			
10	الدورات التكوينية تحقق اهداف العامل والمؤسسة معا.			

			11	يتم الإعلان عن دورات التكوين في الوقت المناسب.
			12	تتضمن الدورات التكوينية ورشات تطبيقية.
			13	يتلقى المتكويين شهادات في نهاية الدورات التكوينية.
			14	تلقيك لدورات تكوينية زاد من شعورك بالمسؤولية في مجال العمل.
<b>المحور الثالث: اجراءات تنفيذ التكوين.</b>				
			15	برامج التكوين محددة حسب المهام المستندة اليك.
			16	يتم مراعاة الفوارق بين الافراد في اعداد البرنامج التكويني.
			17	هل خضوعك للبرنامج التكويني ساعدك في الاندماج مع الزملاء.
			18	تساهم برامج التكوين في اكتساب المهارات.
			19	محتوى البرامج التكوينية يساعد على مواكبة المتطلبات المهنية الجديدة.
			20	الاساليب المتبعة في التكوين فعالة.
			21	ترى ان المتكويين كانوا متحكمين في محتوى البرنامج التكويني.
			22	هل محتوى البرامج التكوينية تتوافق مع متطلبات المنصب الذي تشغله.
<b>المحور الرابع: اهداف التكوين.</b>				
			23	ساهم التكوين في زيادة معارفك حول العمل.

			ساهم التكوين في ترقيةك لمناصب اعلى.	<b>24</b>
			ساهم التكوين في زيادة قدرتك في التغلب على المشاكل المهنية.	<b>25</b>
			التكوين الذي تلقينه زاد من درجة رضاك في العمل.	<b>26</b>
			يتم تقييم العمال بعد اكمال تكوينهم.	<b>27</b>
			يعد التكوين من الحوافز المعنوية للعمال.	<b>28</b>
			التكوين يخلف لدى العامل روح التعاون.	<b>29</b>
			ما تعلمته من التكوين زاد من ثقتك بقدراتك المهنية.	<b>30</b>

ملحق رقم (04): استبيان التكوين النهائية.

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
<b>المحور الاول: الاحتياجات التكوينية.</b>				
01	يتم الاحتياج للتكوين نتيجة المتغيرات التكنولوجية الجديدة في المؤسسة.			
02	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية تماشياً مع التغيرات التكنولوجية.			
03	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال المقارنة بين القدرات الحالية للعاملين ومتطلبات العمل الجديدة.			
04	يتم تحديد احتياجات التكوين حسب متطلبات العمل.			
05	يتم تنظيم دورات تكوينية في حالة احداث مناصب جديدة.			
06	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال التقييم الدوري لأداء العمال.			
<b>المحور الثاني: محتوى الدورات التكوينية.</b>				
07	مدة برنامج التكوين كافية ليكتسب بها العامل المتطلبات المهنية الجديدة.			
08	الوقت الذي يجرى فيه التكوين مناسب.			
09	تم الاعتماد على الاجهزة التكنولوجية خلال الدورات التكوينية التي قمتم بها.			
10	الدورات التكوينية تحقق اهداف العامل والمؤسسة معا.			

			11	يتم الاعلان عن دورات التكوين في الوقت المناسب.
			12	تتضمن الدورات التكوينية ورشات تطبيقية.
			13	يتلقى المتكونين شهادات في نهاية الدورات التكوينية.
			14	تلقيك لدورات تكوينية زاد من شعورك بالمسؤولية في مجال العمل.
<b>المحور الثالث: اجراءات تنفيذ التكوين.</b>				
			15	برامج التكوين محددة حسب المهام المستندة اليك.
			16	يتم مراعاة الفوارق بين الافراد في اعداد البرنامج التكويني.
			17	هل خضوعك للبرنامج التكويني ساعدك في الاندماج مع الزملاء.
			18	تساهم برامج التكوين في اكتساب المهارات.
			19	محتوى البرامج التكوينية يساعد على مواكبة المتطلبات المهنية الجديدة.
			20	اساليب المتبعة في التكوين فعالة.
			21	ترى ان المتكونين كانوا متحكمين في محتوى البرنامج التكويني.
<b>المحور الرابع: اهداف التكوين.</b>				
			22	ساهم التكوين في زيادة معارفك حول العمل.
			23	ساهم التكوين في ترقيةك لمناصب

			اعلى.	
			ساهم التكوين في زيادة قدرتك في التغلب على المشاكل المهنية.	24
			يتم تقييم العمال بعد اكمال تكوينهم.	25
			يعد التكوين من الحوافز المعنوية للعمال.	26
			التكوين يخلف لدى العامل روح التعاون.	27
			ما تعلمته من التكوين زاد من ثقتك بقدراتك المهنية.	28

ملحق رقم (05): استبيان التوافق المهني في صورته الاولى.

رقم العبارة	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
01	مهنتي الحالية تشبع لي حاجاتي.			
02	اشعر ان الراتب يتناسب مع مهام العمل.			
03	تقوم المؤسسة بدورات التدريب المناسبة لتحسين الأداء.			
04	توفر المؤسسة المتطلبات الوظيفية لتحسين ظروف العمل.			
05	أفكر في عملي كوظيفة مؤقتة.			
06	اشعر بالأمن النفسي في ممارسة مهنتي.			
07	علاقتي مع زملائي في العمل يسودها الاحترام المتبادل.			
08	اشعر بأن عملي يطور من قدراتي الشخصية.			
09	احترم زملائي في العمل.			
10	اشعر بالمساندة من طرف زملائي في العمل.			
11	اشعر بالرضى في طريقة تعامل الإدارة مع موظفيها.			
12	أقوم بأعمال كثيرة في وظيفتي.			
13	يتيح لي عملي تعلم مهارات جديدة.			
14	احصل على قدر كاف من التحفيز في مجال عملي.			
15	اشعر بأنني احقق طموحي الوظيفي في هذه المهنة.			

			ظروف العمل الفيزيائية مناسبة لي.	16
			اشعر بأنني اثبت ذاتي في هذا العمل.	17
			توجد الكثير من النزاعات في العمل.	18
			النشاطات التي يتضمنها منصب عملي تتوافق مع مؤهلاتي.	19
			اشعر بالثقة بالنفس من خلال ممارستي لمهنتي.	20
			اشعر بالرضى عن علاقاتي بزملائي.	21
			لا يتيح الرؤساء للموظفين المبادرة بأرائهم.	22
			انا دائم البحث عن فرصة عمل من نوع اخر.	23
			لا يوجد مزايا إضافية في وظيفتي.	24
			تتيح المؤسسة فرص للترقية لذوي الأداء الجيد.	25
			يتم انتقادي عند الخطأ في أداء عملي.	26
			اعتقد ان احتمالات إصابتي في العمل قليلة بحيث تتوفر شروط الامن والسلامة.	27
			اشعر بالضغط من حجم العمل.	28
			اواجه صعوبة الانتقال من بيتي الى مكان العمل.	29
			اشعر بنوع من الكسل والخمول في العمل.	30
			اشعر بالإحباط عندما لا يقدر المسؤول مجهودي في العمل.	31
			اشعر بالاستقلالية وعدم تدخل الاخرين في عملي.	32
			تتسم قرارات المسؤولين بالموضوعية.	33

ملحق رقم (06): استبيان التوافق المهني في صورته النهائية.

الرقم	العبرة	موافق	محايد	غير موافق
01	مهنتي الحالية تشبع لي حاجاتي.			
02	تقوم المؤسسة بدورات التدريب المناسبة لتحسين الأداء.			
03	توفر المؤسسة ظروف عمل ملائمة.			
04	أفكر في عملي كوظيفة مؤقتة.			
05	اشعر بالأمن النفسي في ممارسة مهنتي.			
06	علاقتي مع زملائي في العمل يسودها الاحترام المتبادل.			
07	اشعر بان عملي يطور في قدراتي الشخصية.			
08	احترم زملائي في العمل.			
09	اشعر بالمساندة من طرف زملائي في العمل.			
10	اشعر بالرضى في طريقة تعامل الإدارة مع موظفيها.			
11	أقوم بأعمال كثيرة في وظيفتي.			
12	يتيح لي عملي تعلم مهارات جديدة.			
13	احصل على قدر كاف من التحفيز في مجال عملي.			

			14 اشعر بأنني احقق طموحي الوظيفي في هذه المهنة.
			15 اشعر بأنني اثبت ذاتي في هذا العمل.
			16 النشاطات التي يتضمنها منصب عملي تتوافق مع مؤهلاتي.
			17 اشعر بالثقة بالنفس من خلال ممارستي لمهنتي.
			18 اشعر بالرضى عن علاقاتي بزملائي.
			19 لا يتيح الرؤساء للموظفين المبادرة بأداء قدراتهم.
			20 انا دائم البحث عن فرصة عمل من نوع اخر.
			21 يتم انتقادي عند الخطأ في أداء عملي.
			22 اعتقد ان احتمالات إصابتي اثناء العمل قليلة بحيث تتوفر شروط الامن والسلامة.
			23 اشعر بالضغط من طبيعة العمل.
			24 اواجه صعوبة في الانتقال من بيتي الى مكان العمل.
			25 اشعر بنوع من الكسل والخمول في العمل.
			26 اشعر بالإحباط عندما لا يقدر المسؤول مجهودي في العمل.
			27 اشعر بالاستقلالية وعدم تدخل الاخرين في عملي.
			28 تتسم قرارات المسؤولين بالموضوعية.

## قائمة المحكمين

الجامعة	الرتبة	الاختصاص	الأستاذ
مولود معمرى تيزي وزو	أستاذ محاضر أ	عمل وتنظيم	حمر العين عبد الرزاق
مولود معمرى تيزي وزو	أستاذ مساعد ب	عمل وتنظيم	ناتش فريد
مولود معمرى تيزي وزو	استاذ مساعد ب	عمل وتنظيم	شيخاوي صلاح الدين
مولود معمرى تيزي وزو	أستاذ التعليم العالي	عمل وتنظيم	بن تونس طاهر
مولود معمرى تيزي وزو	أستاذ التعليم العالي	عمل وتنظيم	ايدير عبد الرزاق

ملحق رقم (07): نتائج علاقات الدراسة.

**Correlations**

		الاستبيان	التكوين	التوافق المهني
الاستبيان	Pearson Correlation	1	,811**	,712**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
التكوين	Pearson Correlation	,811**	1	,034
	Sig. (2-tailed)	,000		,860
	N	30	30	30
التوافق المهني	Pearson Correlation	,712**	,034	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,860	
	N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	28

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	28

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	56

## Correlations

		الاحتياجات التكوينية	التوافق المهني
الاحتياجات التكوينية	Pearson Correlation	1	,602**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	94	94
التوافق المهني	Pearson Correlation	,602**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	94	94

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		محتوى الدورات التكوينية	التوافق المهني
محتوى الدورات التكوينية	Pearson Correlation	1	,673**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	94	94
التوافق المهني	Pearson Correlation	,673**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	94	94

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		إجراءات تنفيذ التكوين	التوافق المهني
إجراءات تنفيذ التكوين	Pearson Correlation	1	,594**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	94	94
التوافق المهني	Pearson Correlation	,594**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	94	94

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		أهداف التكوين	التوافق المهني
أهداف التكوين	Pearson Correlation	1	,679**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	94	94
التوافق المهني	Pearson Correlation	,679**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	94	94

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Correlations

		التكوين	التوافق المهني
التكوين	Pearson Correlation	1	,772**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	94	94
التوافق المهني	Pearson Correlation	,772**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	94	94

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Effectifs

[Ensemble\_de\_données1] F:\spss 100.sav

### Statistiques

	sex	age	nvetude	stfamilial	anciennté	poste
N	Valide	94	94	94	94	94
	Manquante	0	0	0	0	0
Moyenne	1,0957	2,4894	2,3511	1,7021	3,0000	2,5106
Ecart-type	,29582	,90095	,75786	,61922	1,06761	,69938
Somme	103,00	234,00	221,00	160,00	282,00	236,00

## Tableau de fréquences

### sex

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	homme	85	90,4	90,4	90,4
	femme	9	9,6	9,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

### age

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	20ans/30ans	11	11,7	11,7	11,7
	31ans/40ans	41	43,6	43,6	55,3
	41ans/50ans	27	28,7	28,7	84,0
	50ans+	15	16,0	16,0	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

### nvetude

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	primaire	13	13,8	13,8	13,8
	cem	38	40,4	40,4	54,3
	lycée	40	42,6	42,6	96,8
	université	3	3,2	3,2	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

### stfamilial

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	clbtr	34	36,2	36,2	36,2
	marié	56	59,6	59,6	95,7
	dvrc	2	2,1	2,1	97,9
	veuf	2	2,1	2,1	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

### anciennté

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	-5ans	2	2,1	2,1	2,1
	5ans/10ans	36	38,3	38,3	40,4
	11ans/15ans	27	28,7	28,7	69,1
	16ans/20ans	18	19,1	19,1	88,3
	21ans+	11	11,7	11,7	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

**poste**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide cadre	11	11,7	11,7	11,7
maitrise	24	25,5	25,5	37,2
executant	59	62,8	62,8	100,0
Total	94	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

**Effectifs**

[Ensemble\_de\_données1] F:\spss 100.sav

**Statistiques**

	q1	q2	q3	q4	q5	q6
N Valide	94	94	94	94	94	94
Manquante	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2,7766	2,7872	2,7766	2,8298	2,7766	2,6809
Ecart-type	,55172	,56554	,51126	,47831	,57087	,60841
Somme	261,00	262,00	261,00	266,00	261,00	252,00

**Tableau de fréquences**

**q1**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	6	6,4	6,4	6,4
mouhayid	9	9,6	9,6	16,0
mouwafiq	79	84,0	84,0	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**q2**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	7	7,4	7,4	7,4
mouhayid	6	6,4	6,4	13,8
mouwafiq	81	86,2	86,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**q3**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghaymouwafiq	4	4,3	4,3	4,3
mouhayid	13	13,8	13,8	18,1
mouwafiq	77	81,9	81,9	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**q4**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghaymouwafiq	4	4,3	4,3	4,3
mouhayid	8	8,5	8,5	12,8
mouwafiq	82	87,2	87,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**q5**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghaymouwafiq	7	7,4	7,4	7,4
mouhayid	7	7,4	7,4	14,9
mouwafiq	80	85,1	85,1	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**q6**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghaymouwafiq	7	7,4	7,4	7,4
mouhayid	16	17,0	17,0	24,5
mouwafiq	71	75,5	75,5	100,0
Total	94	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

**Effectifs**

[Ensemble\_de\_données1] F:\spss 100.sav

**Statistiques**

	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13
N Valide	94	94	94	94	94	94	94
Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2,4681	2,4574	2,5213	2,6809	2,5106	2,6809	2,7234
Ecart-type	,79922	,79872	,71436	,62584	,75839	,64279	,61179
Somme	232,00	231,00	237,00	252,00	236,00	252,00	256,00

### Statistiques

		q14
N	Valide	94
	Manquante	0
Moyenne		2,8191
Ecart-type		,50721
Somme		265,00

### Tableau de fréquences

#### q7

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ghaymouwafiq	18	19,1	19,1	19,1
	mouhayid	14	14,9	14,9	34,0
	mouwafiq	62	66,0	66,0	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

#### q8

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ghaymouwafiq	18	19,1	19,1	19,1
	mouhayid	15	16,0	16,0	35,1
	mouwafiq	61	64,9	64,9	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

#### q9

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ghaymouwafiq	12	12,8	12,8	12,8
	mouhayid	21	22,3	22,3	35,1
	mouwafiq	60	63,8	63,8	98,9
	3,00	1	1,1	1,1	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

#### q10

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ghaymouwafiq	8	8,5	8,5	8,5
	mouhayid	14	14,9	14,9	23,4
	mouwafiq	72	76,6	76,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

**q11**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	15	16,0	16,0	16,0
mouhayid	16	17,0	17,0	33,0
mouwafiq	63	67,0	67,0	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**q12**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	9	9,6	9,6	9,6
mouhayid	12	12,8	12,8	22,3
mouwafiq	73	77,7	77,7	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**q13**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	8	8,5	8,5	8,5
mouhayid	10	10,6	10,6	19,1
mouwafiq	76	80,9	80,9	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**q14**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	5	5,3	5,3	5,3
mouhayid	7	7,4	7,4	12,8
mouwafiq	82	87,2	87,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

**Effectifs**

[Ensemble\_de\_données1] F:\spss 100.sav

**Statistiques**

	q15	q16	q17	q18	q19	q20	q21
N Valide	94	94	94	94	94	94	94
Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2,6170	2,6489	2,7872	2,7872	2,6702	2,6064	2,6489
Ecart-type	,68950	,58120	,56554	,56554	,62885	,69124	,65101
Somme	246,00	249,00	262,00	262,00	251,00	245,00	249,00

## Tableau de fréquences

q15

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	11	11,7	11,7	11,7
mouhayid	14	14,9	14,9	26,6
mouwafiq	69	73,4	73,4	100,0
Total	94	100,0	100,0	

q16

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	5	5,3	5,3	5,3
mouhayid	23	24,5	24,5	29,8
mouwafiq	66	70,2	70,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

q17

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	7	7,4	7,4	7,4
mouhayid	6	6,4	6,4	13,8
mouwafiq	81	86,2	86,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

q18

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	7	7,4	7,4	7,4
mouhayid	6	6,4	6,4	13,8
mouwafiq	81	86,2	86,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

q19

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	8	8,5	8,5	8,5
mouhayid	15	16,0	16,0	24,5
mouwafiq	71	75,5	75,5	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**q20**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghaymouwafiq	11	11,7	11,7	11,7
mouhayid	15	16,0	16,0	27,7
mouwafiq	68	72,3	72,3	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**q21**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghaymouwafiq	9	9,6	9,6	9,6
mouhayid	15	16,0	16,0	25,5
mouwafiq	70	74,5	74,5	100,0
Total	94	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=q22 q23 q24 q25 q26 q27 q28
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

**Effectifs**

[Ensemble\_de\_données1] F:\spss 100.sav

**Statistiques**

	q22	q23	q24	q25	q26	q27	q28
N Valide	94	94	94	94	94	94	94
Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2,7447	2,4894	2,6702	2,5000	2,6915	2,7234	2,8191
Ecart-type	,58542	,81313	,62885	,74415	,58708	,59395	,48555
Somme	258,00	234,00	251,00	235,00	253,00	256,00	265,00

**Tableau de fréquences****q22**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghaymouwafiq	7	7,4	7,4	7,4
mouhayid	10	10,6	10,6	18,1
mouwafiq	77	81,9	81,9	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**q23**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	19	20,2	20,2	20,2
mouhayid	10	10,6	10,6	30,9
mouwafiq	65	69,1	69,1	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**q24**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	8	8,5	8,5	8,5
mouhayid	15	16,0	16,0	24,5
mouwafiq	71	75,5	75,5	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**q25**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	14	14,9	14,9	14,9
mouhayid	19	20,2	20,2	35,1
mouwafiq	61	64,9	64,9	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**q26**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	6	6,4	6,4	6,4
mouhayid	17	18,1	18,1	24,5
mouwafiq	71	75,5	75,5	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**q27**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	7	7,4	7,4	7,4
mouhayid	12	12,8	12,8	20,2
mouwafiq	75	79,8	79,8	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**q28**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	4	4,3	4,3	4,3
mouhayid	9	9,6	9,6	13,8
mouwafiq	81	86,2	86,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7 s8 s9 s10 s11 s12 s13 s14 s15 s
16 s17 s18 s19 s20 s21 s22 s23 s24 s25 s26 s27 s28
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

## Effectifs

[Ensemble\_de\_données1] F:\spss 100.sav

### Statistiques

		s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7
N	Valide	94	94	94	94	94	94	94
	Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		1,9468	2,2872	2,2340	2,1702	2,5000	2,7766	2,6702
Ecart-type		,88436	,83759	,83506	,89968	,78631	,55172	,66216
Somme		183,00	215,00	210,00	204,00	235,00	261,00	251,00

### Statistiques

		s8	s9	s10	s11	s12	s13	s14
N	Valide	94	94	94	94	94	94	94
	Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		2,9043	2,6489	2,0957	2,4043	2,3298	2,1809	2,4149
Ecart-type		,33017	,63428	,84331	,78039	,83458	,86711	,80868
Somme		273,00	249,00	197,00	226,00	219,00	205,00	227,00

### Statistiques

		s15	s16	s17	s18	s19	s20	s21
N	Valide	94	94	94	94	94	94	94
	Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		2,6489	2,5106	2,8404	2,8617	2,2234	2,3830	2,5213
Ecart-type		,59942	,77244	,47072	,43008	,76417	,81790	,72925
Somme		249,00	236,00	267,00	269,00	209,00	224,00	237,00

### Statistiques

		s22	s23	s24	s25	s26	s27	s28
N	Valide	94	94	94	94	94	94	94
	Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		2,2872	2,1596	1,9574	2,0426	2,2553	2,4894	2,2340
Ecart-type		,85033	,83348	,91481	,85402	,90323	,79979	,82208
Somme		215,00	203,00	184,00	192,00	212,00	234,00	210,00

## Tableau de fréquences

**s1**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	39	41,5	41,5	41,5
mouhayid	21	22,3	22,3	63,8
mouwafiq	34	36,2	36,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s2**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	23	24,5	24,5	24,5
mouhayid	21	22,3	22,3	46,8
mouwafiq	50	53,2	53,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s3**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	24	25,5	25,5	25,5
mouhayid	24	25,5	25,5	51,1
mouwafiq	46	48,9	48,9	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s4**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	31	33,0	33,0	33,0
mouhayid	16	17,0	17,0	50,0
mouwafiq	47	50,0	50,0	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s5**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	17	18,1	18,1	18,1
mouhayid	13	13,8	13,8	31,9
mouwafiq	64	68,1	68,1	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s6**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	6	6,4	6,4	6,4
mouhayid	9	9,6	9,6	16,0
mouwafiq	79	84,0	84,0	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s7**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	10	10,6	10,6	10,6
mouhayid	11	11,7	11,7	22,3
mouwafiq	73	77,7	77,7	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s8**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	1	1,1	1,1	1,1
mouhayid	7	7,4	7,4	8,5
mouwafiq	86	91,5	91,5	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s9**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	8	8,5	8,5	8,5
mouhayid	17	18,1	18,1	26,6
mouwafiq	69	73,4	73,4	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s10**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	29	30,9	30,9	30,9
mouhayid	27	28,7	28,7	59,6
mouwafiq	38	40,4	40,4	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s11**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	17	18,1	18,1	18,1
mouhayid	22	23,4	23,4	41,5
mouwafiq	55	58,5	58,5	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s12**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	22	23,4	23,4	23,4
mouhayid	19	20,2	20,2	43,6
mouwafiq	53	56,4	56,4	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s13**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	28	29,8	29,8	29,8
mouhayid	21	22,3	22,3	52,1
mouwafiq	45	47,9	47,9	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s14**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	19	20,2	20,2	20,2
mouhayid	17	18,1	18,1	38,3
mouwafiq	58	61,7	61,7	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s15**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	6	6,4	6,4	6,4
mouhayid	21	22,3	22,3	28,7
mouwafiq	67	71,3	71,3	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s16**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	16	17,0	17,0	17,0
mouhayid	14	14,9	14,9	31,9
mouwafiq	64	68,1	68,1	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s17**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	4	4,3	4,3	4,3
mouhayid	7	7,4	7,4	11,7
mouwafiq	83	88,3	88,3	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s18**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	3	3,2	3,2	3,2
mouhayid	7	7,4	7,4	10,6
mouwafiq	84	89,4	89,4	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s19**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	19	20,2	20,2	20,2
mouhayid	35	37,2	37,2	57,4
mouwafiq	40	42,6	42,6	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s20**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	20	21,3	21,3	21,3
mouhayid	18	19,1	19,1	40,4
mouwafiq	56	59,6	59,6	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s21**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	13	13,8	13,8	13,8
mouhayid	19	20,2	20,2	34,0
mouwafiq	62	66,0	66,0	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s22**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	24	25,5	25,5	25,5
mouhayid	19	20,2	20,2	45,7
mouwafiq	51	54,3	54,3	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s23**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	26	27,7	27,7	27,7
mouhayid	27	28,7	28,7	56,4
mouwafiq	41	43,6	43,6	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s24**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	41	43,6	43,6	43,6
mouhayid	16	17,0	17,0	60,6
mouwafiq	37	39,4	39,4	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s25**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	32	34,0	34,0	34,0
mouhayid	26	27,7	27,7	61,7
mouwafiq	36	38,3	38,3	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s26**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	29	30,9	30,9	30,9
mouhayid	12	12,8	12,8	43,6
mouwafiq	53	56,4	56,4	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s27**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	18	19,1	19,1	19,1
mouhayid	12	12,8	12,8	31,9
mouwafiq	64	68,1	68,1	100,0
Total	94	100,0	100,0	

**s28**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ghayrmouwafiq	23	24,5	24,5	24,5
mouhayid	26	27,7	27,7	52,1
mouwafiq	45	47,9	47,9	100,0
Total	94	100,0	100,0	